



# ESCUELA DE POSTGRADO

Felicidad y motivación laboral del profesional docente de la Institución Educativa San Ramón Cajamarca 2019

Tesis para optar el grado **MAESTRO** en:

**Dirección y Gestión del Talento Humano**

**Autora:**

**Bachiller: Llatas Valdivia, Esther**

**Asesor:**

**MBA. Llaque Quiroz, Juan Carlos**

Cajamarca – Perú

2019

## **Resumen**

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación directa entre felicidad y motivación laboral del profesional docente de la Institución Educativa San Ramón de Cajamarca 2019. En el desarrollo de la investigación se aplicó el diseño no experimental de corte transversal, como técnica se aplicó la encuesta con un cuestionario tipo Likert a 95 docentes con el propósito de recabar información de la primera variable Felicidad con las dimensiones: Sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir; contando con 27 preguntas; y le la segunda variable Motivación Laboral, con las dimensiones motivación intrínseca, extrínseca y trascendente; detallando 18 preguntas.

Los datos provienen de una distribución normal y a través del software SPSS, se obtuvo significancia de 0,000 ( $\alpha < 0.05$ ); y coeficiente de correlación de Pearson de para la validación del instrumento de recojo de datos se necesitó juicio de expertos y el análisis de confiabilidad dio como resultado el Alfa de Cronbach para la variable Felicidad 0.816% y para la Motivación Laboral 0.839%.

Una de las conclusiones a que se arribó confirmó la hipótesis de investigación en la que se comprobó la existencia de una correlación altamente directa entre la felicidad y la motivación laboral del profesional docente de la Institución Educativa San Ramón de Cajamarca, 2019. De esta manera se reafirmó que el profesional docente más feliz motiva en el campo del saber a los estudiantes en los logros de aprendizajes.

Palabras claves;

Felicidad, motivación, motivación laboral.

## **Abstract**

This research aims to determine the direct relationship between happiness and work motivation of teaching professional of the San Ramon educational institution of Cajamarca 2019. In the development of research applied non-experimental design of cross-section, as technique applied the survey with a questionnaire Likert-type 115 teachers with the purpose of collecting information of the first variable happiness with the dimensions: Positive sense of life, satisfaction with life, personal fulfillment and joy of living; with 27 questions; and you the second variable labour motivation, motivation, intrinsic, extrinsic, and transcendent dimensions; detailing 18 questions.

The data comes from a normal distribution and through the SPSS software, the significance of 0,000 was obtained ( $\alpha < 0.05$ ); and Pearson correlation coefficient for data collection instrument validation required expert judgment and reliability analysis resulted in Cronbach's alpha for the 0.816% Happiness variable and for work motivation 0.839%.

One of the conclusions that he arrived, confirmed the hypothesis of research which found the existence of a direct correlation between happiness and work motivation of the professional teacher of the San Ramon educational institution of Cajamarca, 2019. Thus reaffirmed that happier teaching professional motive in the field know the students in learning achievement.

Key words;

Happiness, motivation, work motivation.

## **Dedicatoria**

Dignas personas felices y motivadoras llenas de sabiduría.

Las valoro en todo momento de mi vida. Dedico:

A mis hijos Wendi de Jesús Chávez Llatas y

Jorge Luís Chávez Llatas. A Jorge Chávez Ruíz.

A mis padres Luís Llatas Sánchez y Juanita Valdivia Tello,

A mis hermanos

A quienes amo

Luzlila Llatas Valdivia, Hermes Llatas valdivia,

Juan Francisco Llatas Valdivia, Wilmer Llatas Valdivia,

David Llatas Valdivia, Edward Llatas Valdivia,

Freddy Llatas Valdivia.

A todos mis sobrinos.

A mis primos y amigos.

A Lucelina Barturén, Joselito Agreda, Bety Llatas, Erlita Llatas,

Miguel Llatas, Edita Vega, Gasdali Vera, Rosario Castro, Olga Castro,

Elvira Núñez, Rosario Ramos, Saira Bardales Torres, Dra Ena Obando,

A Lily Castañeda, A Rosa y Jorge herrera Heredia y Oscar La Rosa Requejo.

## **Agradecimientos**

A mi Emblemático y Glorioso San Ramón quien con  
Su Tradición Gloriosa, Vida Fecunda,  
Vínculo de fraternidad, cuenta con maestros felices.

A mi Universidad Privada del Norte-Cajamarca,  
mi gratitud eterna por permitirme cumplir mis metas  
y haber hecho realidad mis sueños.

A mi maestra Ena Obando Peralta por ser el foco de  
mi aprendizaje.

A mi asesor Juan Carlos Llaque Quiroz, por su aporte.

***La autora.***

## Tabla de contenidos

Resumen .....	ii
Abstract .....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimientos.....	v
Tabla de contenidos.....	vi
Índice de Figuras.....	viii
Índice de tablas .....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
I.1. Realidad problemática .....	1
I.2. Pregunta de investigación .....	3
I.2.1. Pregunta de investigación general.....	3
I.2.2. Preguntas de investigación específicas.....	3
I.3. Objetivos de la investigación .....	4
I.3.1. Objetivo General:.....	4
I.3.2. Objetivos específicos.....	4
I.4. Justificación de la investigación.....	4
I.4.1. Justificación teórica .....	4
I.4.2. Justificación práctica.....	5
I.5. Alcance de la investigación .....	6
II. MARCO TEÓRICO.....	7
a. ANTECEDENTES: .....	7
b. BASES TEÓRICAS .....	13
2.1. Variable Felicidad .....	13
2.1.1. Ingeniería de la felicidad.....	13
2.1.2. La Programación Neurolingüística.....	13
2.1.3. Felicidad .....	15
2.1.4. Teoría de la Psicología Positiva de Seligman.....	20
2.1.5.1. Neurociencia de la felicidad. ....	23
2.1.5.2. Teoría evolutiva cibernética de la felicidad.....	25
2.2. Variable Motivación Laboral .....	26
2.2.1. Motivación de Robbins .....	26
2.2.2. Modelo humanista de Abraham Maslow. ....	30
2.2.3. Teoría de las expectativas de Víctor Vroom: .....	31

2.2.4.	Modelo Simplificado de expectativas.....	33
	Stephen P. Robbins: Desarrollo personal, reconocimiento, responsabilidad y logro en la actividad.....	33
2.2.5.	Teoría de las necesidades de McClelland:.....	33
c.	Definición de términos básicos.....	34
III.	HIPÓTESIS.....	37
III.1.	Declaración de la hipótesis.....	37
III.1.1.	Hipótesis General.....	37
III.1.2.	Hipótesis Específicas.....	37
III.2.	Operacionalización de las variables.....	37
III.3.	Propuesta de solución.....	40
III.3.1.	Título: La felicidad y su influencia en la motivación laboral.....	40
III.3.2.	Objetivo de la Propuesta.....	40
III.3.3.	Alcance de la propuesta.....	41
III.3.4.	Meta de la propuesta.....	41
III.3.5.	Metodología de la propuesta.....	41
III.3.5.1.	Datos Generales.....	41
III.1.5.2.	Introducción.....	41
III.1.5.3.	Definición del modelo.....	41
III.1.5.4.	Importancia del Modelo.....	43
III.1.5.5.	Aporte teórico de la Investigación.....	43
III.1.5.6.	Aporte práctico de la investigación.....	44
III.1.5.7.	Características del Modelo.....	44
III.1.5.8.	Descripción del Modelo.....	44
III.1.5.9.	Estrategias metodológicas a utilizar en la capacitación a docentes.....	45
IV.	DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS.....	57
IV.1.	Metodología.....	57
V.	RESULTADOS.....	63
VI.	DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	68
	Discusiones.....	68
	Conclusiones.....	70
	Recomendaciones:.....	71
	Lista de referencias.....	72
	Apéndice.....	78

## **Índice de Figuras**

Figura 1. Niveles de dimensiones de la variable Felicidad.	64
Figura 2. Dimensiones de la variable Felicidad.	65
Figura 3. Niveles de las dimensiones de Motivación Laboral.	66
Figura 4. Dimensiones de Motivación Laboral.	67
Figura 5. Primera Constancia de Validación – a.	86
Figura 6. Primera Constancia de Validación - b.	87
Figura 7. Segunda Constancia de Validación – a.	88
Figura 8. Segunda Constancia de Validación – b.	89
Figura 9. Aplicación de Instrumento.	94



## Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de Operacionalización: Variable Felicidad.....	38
Tabla 2. Matriz de Operacionalización: Variable Motivación Laboral. ....	39
Tabla 3. Cronograma de Actividades .....	47
Tabla 4. Presupuesto del Proyecto .....	49
Tabla 5. Sesión 01: Expreso mis emociones y mis sentimientos. ....	49
Tabla 6. Sesión 02: Mis motivaciones para aprender.....	51
Tabla 7. Formato analizando mis motivos para estudiar .....	53
Tabla 8. Sesión 03: Mis metas Personales. ....	53
Tabla 9. Cuadro de metas. ....	54
Tabla 10. Sesión 04: Participando me expreso. ....	55
Tabla 11. Estadística de Fiabilidad - Felicidad .....	58
Tabla 12. Estadísticas de fiabilidad - Motivación Laboral .....	58
Tabla 13. Escalonamiento tipo Escala de Likert.....	59
Tabla 14. Escala de Likert en tres niveles. ....	59
Tabla 15. Niveles de Felicidad .....	59
Tabla 16. Nivel de Sentido Positivo de la Vida .....	60
Tabla 17. Nivel de Satisfacción con la Vida. ....	60
Tabla 18. Nivel de Realización Personal.....	60
Tabla 19. Nivel de Alegría de Vivir. ....	61
Tabla 20. Nivel de Motivación Laboral. ....	61
Tabla 21. Nivel de Motivación Intrínseca.....	61
Tabla 22. Nivel de Motivación Extrínseca. ....	62
Tabla 23. Nivel de Motivación Trascendente.....	62
Tabla 24. Pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> .....	63
Tabla 25. Prueba Paramétrica de hipótesis para las variables Felicidad y motivación laboral..	63
Tabla 26. Matriz de Consistencia. ....	79
Tabla 27. Cuestionario: Felicidad Institución Educativa San Ramón Cajamarca 2019. ....	80
Tabla 28. Cuestionario: Motivación Laboral Institución Educativa San Ramón Cajamarca 2019. ....	81
Tabla 29. Estadísticas de fiabilidad Variable Felicidad.....	82
Tabla 30. Estadísticas de total de elemento - Felicidad .....	82
Tabla 31. Estadísticas de fiabilidad Variable Motivación Laboral. ....	83
Tabla 32. Estadísticas de fiabilidad Felicidad y Motivación Laboral. ....	83
Tabla 33. Estadísticas de total de elemento - Motivación Laboral.....	84
Tabla 34. Resumen de procesamiento de casos .....	84
Tabla 35. Correlaciones adicionales entre variables .....	85
Tabla 36. Base de Datos Piloto - Felicidad. ....	92
Tabla 37. Base de Datos Piloto de Motivación Laboral. ....	93

## I. INTRODUCCIÓN

### I.1. Realidad problemática

A nivel mundial existen escasos e insuficientes estudios y trabajos relacionados con la gestión de la felicidad y motivación laboral en el ser humano, sumándose a esto la carencia de valores personales, sociales, ambientales, la búsqueda de la felicidad en lo material, en el goce fácil, en el éxito ambicioso con expectativas superfluas; sin el sentido positivo, satisfacción por la vida, la alegría de vivir y sin una motivación trascendente que mucho hace falta a estas generaciones.

Desde la década de los 80 se han producido cambios vertiginosos como consecuencia del desarrollo de las tecnologías de información y comunicación; quienes nacen en esta época, nacen con la tecnología en sus manos y en su mente; en cambio el docente que se formó sin tecnología, sufre estos cambios y es cuando el estudiante aprende más, quedando el maestro rezagado a su suerte; con escasa felicidad y motivación en el desempeño de sus funciones, no sienten entusiasmo por su trabajo, la alegría de vivir es escasa, así como del trabajo en equipo, de la participación voluntaria en actividades de beneficio a la comunidad; del individualismo penetrante de algunos quienes se interesan por autocapacitarse y no compartir experiencias de metodologías actuales; sumándose a esto la indiferencia de los Estados y población.

Fisher (2010), citado por Dutschke (2013), Universidad de Atlántica, señala que el concepto de felicidad laboral considera dimensiones, como la participación de los profesionales, satisfacción con el trabajo y compromiso positivo con la organización; es quien verifica la correlación positiva entre empleados felices y más rendimiento. (p. 25)

Para Baker, Gutenberg y Hemingway (2006), citado por Dutschke (2013), la base de la felicidad en una organización son las emociones y comportamientos laborales. La felicidad laboral es el resultado de un pensamiento estratégico, una organización feliz, es aquella donde cada uno en su nivel individual tiene una serie de fortalezas, trabaja en equipo para lograr un objetivo común, está satisfecho con nuevos retos en el desarrollo de nuevos productos o servicios de calidad a través de los cuales debe proporcionar una diferencia positiva en la vida de otras personas; tanto directivos como colaboradores deben estar involucrados de forma efectiva y emocional con la organización, considerando el trabajo como una ocupación feliz con actitudes positivas motivación para trabajar todos los días el respeto y el aprecio, primero a uno mismo, a la familia, organización, el respeto por la comunidad que da cuenta de su contribución para una mejor calidad de vida. Así, el sistema educativo peruano no considera la felicidad como gestión educativa en el actuar de los docentes y estudiantes, poco o casi nada se sabe de psicología positiva, la misma que con demostraciones fehacientes se afirma que sí incrementa el nivel de felicidad en el trabajo.

EYN (2014), en un relato sobre Elton Mayo y la teoría de la motivación dice: Mayo vio que la satisfacción del trabajo mismo, la sensación de formar parte del equipo y el reconocimiento jugaban un rol más importante que el salario como factores de motivación... Mayo y sus

colaboradores descubrieron que en general el aumento de la productividad se debía a factores sociales como la moral de los empleados, la existencia de satisfactorias interrelaciones entre los miembros de un grupo de trabajo (“Sentido de pertenencia”) y la eficacia de la administración: un tipo de administración capaz de comprender el comportamiento humano, especialmente el comportamiento grupal, y de favorecerlo mediante habilidades interpersonales como la motivación, la asesoría, la dirección y la comunicación. Este fenómeno, producto sobre el hecho de que se pusiera atención en los individuos, se conoce como “efecto Hawthorne”. Afirmó que el hombre no era una máquina y dándole incentivos, este se rendía en su trabajo. (pp. 1-2).

Dextre & Vásquez (2018). Adicionalmente se trabajaría competencias para inculcar tanto en el docente como en el estudiante situaciones y retos para solucionar problemas con resiliencia, en un tiempo determinado y con resultados óptimos.

Adecco (2018), citado por Eugenio & Toyama (2018), indicó que para los españoles, el trabajo es algo fundamental en sus vidas; gran parte de su tiempo la pasan trabajando en una empresa: en tal sentido para disfrutar del trabajo que realizan, es necesario contar con un agradable ambiente laboral, con buenos compañeros y un salario adecuado a sus necesidades; siendo estos algunos de los puntos importantes que las organizaciones deben tratar para promover la felicidad profesional.

González, Ochoa & Carmona (2018), en su artículo científico Modelo conceptual de gerencia de la felicidad - Colombia, con el objetivo proponer un modelo conceptual de la gerencia de la felicidad, con las conclusiones como: La felicidad en la empresa incluye los valores, las emociones y mentalidad positivas, la motivación, la calidad de vida, las relaciones sociales, y la vocación. La revisión de las experiencias prácticas, se pueden encontrar puntos en común, como que la mayoría se preocupa por las condiciones de trabajo, el bienestar laboral, la participación, la autonomía, el trabajo con propósito, y que muchas poseen departamentos de gerencia de la felicidad; y, El análisis de los modelos de felicidad laboral documentados arrojó como dimensiones comunes: el sentido, las emociones positivas, las relaciones positivas, el desarrollo profesional y personal, el involucramiento, el logro y reconocimiento, la existencia de una jefatura con un estilo de liderazgo firme y cercano, la gestión participativa y La existencia de áreas de gerencia de la felicidad.

La felicidad propone la construcción de la misma con la participación activa de seres humanos formados dentro de la psicología positiva en la que se prioricen los valores, emociones encaminadas al bien vivir, mentalidad positiva para hacer el bien, calidad de vida, salud integral pero no individual; sino más bien colectiva, de pares, grupos, organización, pueblo, comunidad y por qué no decirlo del país y conjunto de países.

De los Ríos (2016), en su investigación Felicidad y economía: La felicidad como utilidad en la economía, Colombia; tiene por objetivo medir la felicidad de las personas a partir del auto-reporte, utilizando métodos científicos para indagar sobre sus factores explicativos. La reincorporación de la felicidad a la economía ha sido el resultado de un proceso que se originó

desde la psicología. La paradoja de Easterlin es la observación empírica más importante de los economistas hacia el estudio de la felicidad. La conclusión de este análisis es mejorar las condiciones objetivas de vida en términos de ingresos o de riqueza; no tiene efectos duraderos en bienestar personal. Ha concluido que todas aquellas emociones o estados de ánimo positivos contribuyen a una mayor felicidad, mientras que los sufrimientos y emociones negativas afectan en este mismo sentido el bienestar de las personas. El miedo, odio, envidia, tristeza, vergüenza, pánico, celos, entre otros, se asocian con una menor felicidad. El amor, alegría, aprecio, entusiasmo, son emociones asociadas a una mayor felicidad.

Ortega (2016), Aulas Felices: incorporación de la pedagogía del humor como estrategia en el aula del nivel inicial, Perú, tiene como fin crear en las aulas espacios y momentos alegres, motivantes, divertidos, especiales y de disfrute. La pedagogía del humor intenta conectar la práctica educativa con la felicidad del niño y del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Así al aprender en esta atmósfera, será capaz de desarrollar habilidades sociales y emocionales con optimismo, confianza empatía y tolerancia que serán a su vez, base para tener una mirada positiva ante las dificultades socioemocionales que pueda atravesar en el futuro, de la misma manera estas emociones positivas, se conectan con su dimensión cognitiva potenciando la motivación, la atención, la escucha, el pensamiento crítico, entre otros, para un aprendizaje realmente significativo.

En Cajamarca, aún no se habla de felicidad y motivación laboral en las organizaciones; menos en las Instituciones Educativas en las que se está muy lejos de pensar, sentir, actuar y vivenciar la felicidad y motivación laboral; pocos o casi ninguna institución educativa habla de esta propuesta y que la creemos muy necesaria, importante e indispensable para el aprendizaje del estudiante sanramonino.

## **I.2. Pregunta de investigación**

### **I.2.1. Pregunta de investigación general**

¿Existe relación directa entre felicidad y motivación laboral del profesional docente de educación secundaria de la Institución Educativa San Ramón- Cajamarca, 2019?

### **I.2.2. Preguntas de investigación específicas**

¿Cuál es el nivel de felicidad del profesional docente en la IE San Ramón de Cajamarca 2019?

¿Cuál es el nivel de motivación laboral del profesional docente de la IE San Ramón de Cajamarca 2019?

¿Cuál es la relación entre felicidad y motivación laboral del profesional docente en la IE San Ramón 2019?

### I.3. Objetivos de la investigación

#### I.3.1. Objetivo General:

Determinar la relación entre felicidad y motivación laboral del profesional docente en la Institución Educativa San Ramón de Cajamarca, 2019.

#### I.3.2. Objetivos específicos

1. Medir el nivel de felicidad del profesional docente en la IE San Ramón de Cajamarca 2019.
2. Medir el nivel de motivación laboral del profesional docente en la IE San Ramón de Cajamarca 2019.
3. Determinar la relación entre felicidad y motivación laboral del profesional docente en la IE San Ramón 2019

### I.4. Justificación de la investigación

#### I.4.1. Justificación teórica

El motivo fundamental de esta investigación y su importancia beneficiará a la gestión de la felicidad y motivación laboral para el Ser desde el momento en que se concibe en la faz de la tierra y del transitar en ella junto con los demás. Ahora enfocado en las instituciones educativas, como estrategia o herramienta, en su actuación del profesional docente para la toma de decisiones en su vida presente y futura.

*La variable felicidad*, se justifica con la teoría de la felicidad de Alarcón (2006), quien se basa en la teoría de la felicidad de Seligman, presentando 4 dimensiones para determinar el nivel de felicidad en los seres humanos y, son: *sentido positivo de la vida* o ausencia del sufrimiento profundo, esta dimensión plantea la alevosía de estados de depresión, fracasos, pesimismo, falta de confianza, deficiencia de tranquilidad, vacío existencial; hace referencia a la obtención de sentimientos positivos. *Satisfacción con la vida*, manifiesta el bienestar conseguido en su existencia, el individuo es consciente de su posición debido a los logros que ha alcanzado o por los que se está por alcanzar. *Realización personal*, expresa la felicidad plena, no estados temporales de estar feliz; sino más bien un continuo camino hacia la felicidad. Esta dimensión se relaciona con la variable que hace referencia a las metas, valores y principios que son ventajosos para la realización personal, profesional, y de convivencia en la vida. Y, *alegría de vivir*, refiriéndose a lo maravilloso de la existencia, describiendo las experiencias positivas en la vida cotidiana y sentir generalmente bienestar en el estudio y trabajo.

*La variable Motivación Laboral*, se justifica con la teoría de la motivación de Robbinsg (2013), quien señala que la motivación es el esfuerzo que realiza una persona para lograr un objetivo cuyo proceso implica intensidad, dirección y persistencia; con sus dimensiones *Motivación intrínseca*, que se basa en una serie de necesidades

psicológicas que son responsables de la iniciación, persistencia y reenganche de la conducta frente a la ausencia de fuentes extrínsecas de motivación. Son las que animan al individuo a buscar novedades y enfrentarse a retos y, al hacerlo, satisfacen necesidades psicológicas importantes *motivación extrínseca* y *motivación trascendente*, es decir de apreciar la belleza y la excelencia (asombrarse, maravillarse, elevarse); persona que siente emociones profundas cuando ve las cosas hermosas, la belleza que otros pasan por alto; persona que tiene un sentido profundo de aprecio cada día.

Retar sin presionar, buscando el don de cada estudiante, es una experiencia que tiene ventajas para sí, para maestro y padres de familia; fomenta la autoestima de los niños, mejora su rendimiento académico. Fideliza y vincula a los padres y a los niños con la escuela. (p. 44)

#### **I.4.2. Justificación práctica**

Felicidad y motivación se aplica en todas las organizaciones empresariales que tienen como misión de ofrecer bienes y servicios; y dentro de las empresas que ofrecen servicios se encuentran las Instituciones educativas las que necesariamente tienen que ir rumbo a la felicidad para ser ejemplo y guía a los estudiantes.

Docente feliz motivando sus labores hacia el aprendizaje en la Institución Educativa San Ramón-2019. Es una propuesta fundamentada en el estudio teórico conceptual de Felicidad con sus dimensiones Sentido positivo de la vida , Satisfacción con la vida , Realización Personal, Alegría de vivir y, la Motivación laboral: con sus dimensiones: intrínseca, extrínseca y trascendente.

Hablar de felicidad y su relación con la motivación laboral, conlleva a pensar y repensar cuánto de felicidad y de motivación irradia cada docente en las aulas de la Institución Educativa San Ramón ¿cómo mejorar la práctica pedagógica?, ¿cómo es que se puede llegar a mejorar los aprendizajes de los estudiantes?, ¿se plasma en la enseñanza aprendizaje la motivación intrínseca, extrínseca, trascendente en las sesiones de aprendizaje?

Es una propuesta fundamentada en el estudio práctico de convivencia pacífica y armónica en la interrelación profesional docente y estudiante en el aula; mientras el docente irradie más felicidad, más motivación; el estudiante estará cada vez más abierto al aprendizaje auténtico.

La novedad de la tesis es que se engarza en la psicología positiva muy valiosa e innovadora, su aplicabilidad es factible, ayudará a superar caracteres arduos y dificultades de aprendizaje en los estudiantes.

Este modelo se ha organizado en algunos aspectos como: capacitaciones, talleres, charlas informativas y sobre todo proponer mejorar las dimensiones que resultaron más

bajas tanto de la variable Felicidad y en Motivación Laboral. (Bruno, 2017), Determinar la motivación del profesional docente de su desempeño en las aulas permitirá detectar la influencia de factores motivacionales intrínsecos, extrínsecos y trascendentes que afectan la práctica pedagógica en beneficio o perjuicio de la educación, asimismo se reconoce que este ser impulsado a tener un determinado comportamiento debido a una serie de distintos y particulares motivos que afectan su actuar. (p. 52)

### **I.5. Alcance de la investigación**

La propuesta puede servir a otros investigadores a que sigan interesándose en la importancia que significa la felicidad y motivación laboral en las diferentes empresas y más que todo en las organizaciones educativas donde se forma y educa al ser humano con el único fin de que se piense, se actúe y se conviva saberes en las aulas con seres humanos motivados en los aprendizajes para la vida, como lo hacen en países de Finlandia, Noruega, Dinamarca, Islandia, Suiza, Países Bajos, Canadá, Nueva Zelandia; y dentro de estos, el país más feliz del Mundo Finlandia, en lo político, social, económico y educativo; siendo la clave de la felicidad de estos países la confianza tanto en sus habitantes como en sus políticos, son sociedades muy transparentes y con muchas políticas de apoyo social, de seguridad e igualdad. Se han encontrado limitaciones en investigaciones de la felicidad y motivación Laboral en las instituciones educativas; están proponiendo en la actualidad la disciplina positiva, que se relaciona de alguna manera con nuestro propósito.

“Una vida humilde y tranquila trae más felicidad que la persecución del éxito” Einstein.

“Donde hay voluntad, hay un camino” Einstein



## II. MARCO TEÓRICO

### a. ANTECEDENTES:

A nivel internacional en cuanto a la variable felicidad Bután es el país pionero en gestionarla, éste ha sido imitado por otros países, como Finlandia con sus pilares fundamentales de igualdad para todos, valores y la educación con aulas felices; considerada en el 2018 como el país más feliz del mundo; seguido por Noruega, Dinamarca, Islandia, Suiza, en el continente europeo y; en América tenemos a Costa Rica, quien lidera el nivel de felicidad, Méjico, Chile, Panamá, Brasil, Argentina, Guatemala; Ecuador quien ya se está iniciando con la filosofía del buen vivir y Bolivia, quien viene planteando constitucionalmente el vivir bien.

Dutschke (2013), en su artículo científico Factores condicionantes de felicidad laboral. Estudio exploratorio de la realidad de Portugal, tiene como objetivo Conocer el nivel de felicidad de los profesionales en Portugal, identificar factores y variables que contribuyen más a su felicidad en la organización y caractericen el nivel de felicidad por sector de actividad; y una de sus conclusiones fue el conocimiento de los factores que más contribuyen a la felicidad laboral. Las organizaciones tienen en general, dificultad en incrementar beneficios financieros para sus colaboradores. Pero, manejando con eficacia los factores y variables que más contribuyen a la felicidad laboral, pueden mantener sus colaboradores con elevados niveles de felicidad y, de esta forma, más productivos. Colaboradores más felices son más productivos. Se recomienda la posibilidad de identificar variables que más contribuyen a la felicidad en las organizaciones. Investigación que aporta en la capacidad de visionar que va a ser del mañana, es lo que se lleva consigo desde hoy, lo que se construye hoy, paz interior, fuerza interna positiva y la intención que transforme lo que se decide, si decides felicidad, tendrás lo que buscas.

Leite (2016), en su tesis la felicidad en el trabajo: El impacto en la Gestión de las Organizaciones, Lisboa; tiene como objetivo conocer las características más importantes y eficaces de la felicidad laboral existentes en las organizaciones, en una de sus conclusiones dice que uno de los objetivos de este proyecto era comprobar si una mayor felicidad en el trabajo corresponde a una mayor motivación, satisfacción y desempeño del trabajador en el ambiente laboral. Según los encuestados, a mayores niveles de felicidad en el trabajo, se convierte en índices superiores en la motivación. Se recomienda realizar nuevos estudios sobre la felicidad en el trabajo en el sentido de dar una mayor consistencia a esta investigación. Aporta a la felicidad del profesional docente como base fundamental para llegar al estudiante con optimismo, creatividad, pensamientos y actitudes positivas, preparado, con retos; los estudiantes se formarán con el ejemplo del profesional; porque el ejemplo habla más que mil palabras; entonces corrobora a la propuesta de esta tesis que es la relación directa entre la felicidad y la motivación laboral para mejorar el desempeño del profesional docente.

Queraltó (2017), en su tesis para optar el título de Doctor, titulada Felicidad personal y felicidad social en la obra de Julián Marías Universidad de Barcelona Facultad de Filosofía Teorética y



Práctica-España. Con mención en Ciudadanía y Derechos Humanos tiene como objetivo La felicidad como éxito personal, la felicidad como consecuencia de unas acciones de responsabilidad colectiva, la felicidad como resultado de los nuevos adelantos técnicos, la felicidad para conseguir un mundo mejor. La felicidad ligada de una manera intrínseca a los conceptos de amor, verdad y libertad. Investigar sobre los contenidos temáticos de este concepto y su relación intrínseca con el vivir del ser humano, es una labor que, a priori, se entrevé apasionante y que enaltece el saber filosófico que ha de permitir conocer más la figura y obra del pensador, ensayista, orador, comerciante, escritor, articulista, sociólogo, filósofo vallisoletano. Llega a una de las conclusiones: En la vida humana se manifiestan, por encima de las funciones elementales de la vida, una serie de actividades cuya esencia consiste en salir de sí mismas y aspirar más allá de la inmanencia de la vida, a algo que trasciende y las gobierna. Frente al equilibrio de las funciones apacibles de la vida animal, sólo perturbada por los impulsos que le llevan a la satisfacción de sus necesidades perentorias, la vida humana es esencialmente una vida desequilibrada, vive constantemente sin vivir en sí, en perenne donación de sí misma movimiento, cambio, flujo y reflujo, tensión y creación. (p.383) (Queraltó, 2017). Aporte interesante que el autor le da a la felicidad ligada a la triada amor-verdad-libertad, valores que son considerados y que están ligados en las actividades diarias intencionadas a propósitos no solamente individuales, sino mayormente colectivos en el pensar-actuar-obrar en convivencia de seres humanos que son emociones- acciones-convivencia.

Judge y Eres (2007), citado por (2016), Felicidad en el Trabajo, artículo científico Español, tiene por objetivo presentar las enormes contribuciones de la psicología positiva y de la filosofía al tema de la felicidad y sus influencias en el ámbito organizativo y de la productividad; dice: La persona alegre suele tener un afecto positivo que le lleva a pensar mejor, a tomar decisiones asertivas, ser más creativa y a estar más motivada; atrae a más y mejores compañeros; participa en más actividades, se enfrenta al trabajo con más vigor-energía -iniciativa. Este aporte está relacionado con lo que dice la autora y el Doctor Seligman en la psicología positiva, a más felicidad, más motivación en las organizaciones. Además si el profesional docente está feliz, estará listo para enseñar con el ejemplo, sin olvidar que la base de toda comunidad es la salud mental-autonomía-oportunidades de aprendizaje.

Cruz, Ramírez & Sánchez (2015), en su artículo, felicidad laboral, un nuevo reto de intervención en la gestión humana para aumentar la productividad y motivación laboral, Universidad Sergio Arboleda- Bogotá; tiene como objetivo, generar un marco de actuación de la felicidad laboral en el contexto empresarial colombiano, como base para aumentar la productividad y el bienestar laboral dentro de las organizaciones, y concluye de las personas que se encuentran satisfechas consigo mismas y con sus trabajos son más productivas, además se recomienda las 9 razones de la felicidad en una organización: Un trabajador feliz, es un trabajador motivado y optimista, desarrolla todo su talento y da mucho más de sí mismo, se adapta mejor al equipo, es mucho más creativo, se adapta mejor a los cambios, es menos propenso a equivocarse, es un trabajador saludable, resuelve problemas, no los crea y, es un buen discípulo. El aporte se visualiza cuando los autores afirman que un trabajador feliz es un trabajador motivado y

optimista, que es lo que proponemos en esta investigación. “Encuentra la felicidad en el trabajo o nunca serás feliz”, una frase de Cristóbal Colón que hace reflexionar en el uso óptimo del tiempo de ser felices, felicidad en el trabajo en las organizaciones empresariales o instituciones educativas; es por eso que, esta frase la debemos conocer todos los trabajadores sin excepción. Así mismo el mantenerse firme con la toma de decisiones de dar sin medida energías positivas hacia la acción, cambio de hábitos individualistas por los de trabajo en equipo; trato humano y digno con los demás, estaremos cambiando organizaciones camino a la felicidad y motivación laboral.

Gómez & Muñoz (2016) en su propuesta de investigación *Felicidad en el Trabajo: Acercamiento a través de una propuesta de entrevista estructurada Medellín-Colombia 2016*, tiene como objetivo identificar si las organizaciones promueven la felicidad en sus trabajadores, en una conclusión dice: La felicidad en el trabajo ha sido poco explorado, y con el fin de conocer más sobre su manifestación al interior de las organizaciones y cómo influye en las personas para promover espacios laborales con mayor bienestar que favorezcan la calidad de vida de los trabajadores y sus familias. Se recomienda un acercamiento humano más personalizado con los trabajadores de las organizaciones. Aporte que contribuye esta investigación porque el tema de la felicidad en las organizaciones y más en el profesional docente, ha sido poco estudiada, hoy se está valorando y proponiendo que debe ser analizada para que se cuente con el profesional feliz que sepa motivar a otros trabajadores y lo mejor de hacerlo con los estudiantes que serán los más beneficiados; de tal manera que se tenga docentes felices y estudiantes motivados en el aprendizaje.

Díaz & Carrasco (2018), en su artículo científico efectos del clima laboral y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. Chile, sostiene: La búsqueda de la felicidad es un deseo inherente de todos los seres humanos en todos los ámbitos de su vida, el trabajo por su parte también debiera ser una fuente de felicidad ya que pasamos gran parte de nuestros días en éste. La felicidad, es como un foco generador de satisfacción laboral, compromiso laboral, capacidad innovadora, solución de problemas, mejora de relaciones interpersonales y productividad. En vista de esto sería necesario mantener activos y desarrollados a los trabajadores entregando metas y exigiendo estándares altos de desempeño, pero evitando las exigencias psicológicas. Es fundamental también generar iniciativas que minimicen el conflicto trabajo-familia y flexibilicen las cargas horarias. A nivel relacional hay que señalar que climas laborales cohesionados son importantes para desarrollar felicidad, sin embargo, si estos climas se vuelven invasivos y/o absorbentes podrían generar efectos adversos.

Por eso es que los altos niveles de felicidad dentro de la organización, se dejan notar en los altos estándares de desempeño y con ayuda de la psicología positiva, poniéndole amor a todo lo que se hace con una visión integradora, holística, reforzar al trabajador para que exista posibilidades de flexibilidad con las necesidades y sobre éstas abrir entradas para las bendiciones de felicidad, escenarios de posibilidades-abundancia-prosperidad; recordando que

lo que hacen los pensamientos en la mente-conciencia-contexto es asombroso en su interconexión.

A nivel Nacional tenemos:

Cobián (2018), en su tesis escala de felicidad en Catedráticos de una Universidad Privada del Cercado de Lima- Perú, tiene como objetivo determinar el nivel de felicidad en los catedráticos de una universidad privada del cercado de Lima y en la que se concluye que el nivel general de la felicidad en catedráticos de una Universidad Privada del cercado de Lima se considera en la categoría Muy alta. Se recomienda promover la integración y el trabajo en equipo a través de actividades recreativas y deportivas en fechas que la Universidad estime conveniente. Este autor, aporta a la presente al afirmar que la felicidad se encuentra en cada detalle del transcurrir de la vida del ser humano. El profesional docente actúa mejor cuando aprende habilidades socio-emocionales, habilidades para la vida, cuando soluciona de buena manera cada problema que se le presenta, cuando se siente mejor y aún más, al alcanzar resultados óptimos, al hacer que sucedan los logros con la voluntad del esfuerzo dirigido a conseguir las metas propuestas. Tiene que ver con el contexto, en el sector educación, en Cajamarca aún en algunas instituciones educativas se enseña con el dicho la letra con sangre entra; y, con permisividad de los padres quienes aún corrigen con el castigo físico al hijo, algunos docentes, tratan mal a los estudiantes, con castigos físicos y psicológicos; no sabiendo que cada castigo que recibe mutila su aprendizaje del niño, niña o adolescente.

Paz & Espinoza (2017), en su tesis influencia de la felicidad laboral en la productividad de los colaboradores en los centro de atención al cliente de la empresa América Móvil – Claro, Arequipa, 2016-2017, se propuso el objetivo medir el grado de influencia que tiene la felicidad laboral en la productividad de los Centros de atención al Cliente de la Empresa América Móvil-Claro, Arequipa 2016-2017 y una de las conclusiones arribadas fue que se realizó una investigación exhaustiva sobre los antecedentes e investigaciones pertinentes, ya que lo más difícil relacionado al tema de la felicidad laboral, era cómo iba a ser medida. Se optó por la investigación de (Dustschke, 2013), quien hizo un estudio para determinar qué factores deben entrar en la medición, los dividió en factores de felicidad en la organización y factores de felicidad en la función. Se recomienda realizar una entrevista más profunda a los colaboradores, supervisores y a la gente de la Empresa para investigar sobre felicidad y motivación laboral. Aporte interesante como recomendación, porque puede ser que el trabajador no esté muy a gusto en el puesto de trabajo, situación que hace mermar su desempeño; por eso es importante que existan las encuestas de satisfacción en toda organización.

Concepción, Dextre & Vásquez (2018), en su tesis Felicidad en las Organizaciones Educativas para optar el grado de magister en Administración Estratégica de Empresas en la Universidad Católica del Perú, presenta el objetivo: determinar el grado de asociación entre las fortalezas de carácter y el nivel de felicidad, medido mediante el bienestar general en el trabajo, en el staff de profesores de los centros educativos escolares de Lima Metropolitana, en el mes de agosto del año 2018. Seligman, (1999), en su discurso presidencial ante la asociación americana de

Psicología, propuso un cambio de enfoque hacia una psicología más positiva, “La psicología no es sólo el estudio de la debilidad y el daño, es también el estudio de la fortaleza y de la virtud”.

García, Higa, Villanueva, & Welsh (2018), en dos de sus conclusiones de la tesis Medición de la felicidad en una Empresa de Consultoría en Proyectos de Ingeniería, señala: La felicidad del trabajador va más allá del quehacer laboral; sin embargo, por el lapso que el trabajador permanece en el interior de la organización, acciones empresariales pueden contribuir a la felicidad del trabajador. Cabe indicar que el 90% del activo de la organización son personas, especialistas que plasman soluciones de ingeniería a sus clientes. Teniendo en cuenta la naturaleza de la organización, una empresa de servicios, la medición del nivel de felicidad se ha convertido en una actividad alineada a los objetivos estratégicos de la organización para el 2019 y a futuro. La contribución de la investigación ha sido lograr que los directivos den la relevancia necesaria al activo principal de esta organización que brinda servicios, el cual es el capital humano. Señala que existen factores motivacionales internos como la necesidad de logro que tienen las personas que van a influir en su desempeño, asimismo remarca la importancia de factores externos como el medio, el grupo de trabajo y el liderazgo que intervienen en el comportamiento de los trabajadores.

Alama, Motosono & Ramos (2016), en el trabajo de investigación Factores que influyen en la felicidad de los trabajadores de una empresa textil, Universidad Del Pacífico- Perú; se propone el objetivo identificar los factores que influyen en la felicidad de los trabajadores de una empresa textil, que podrían contribuir a mejorar su bienestar integral; y en una de las conclusiones en el aspecto laboral, los entrevistados administrativos consideran que el trabajo puede aportar a su felicidad en la medida que les permite hacer lo que les gusta, desarrollando sus habilidades e intereses, y los provee de recursos para el logro de sus metas personales y profesionales, permitiendo a su vez su realización personal; el personal operativo también indica que el aspecto laboral les genera felicidad, pero porque les brinda un ingreso económico y les genera un ambiente para establecer relaciones interpersonales.

Eugenio & Toyama (2018), Tesis de maestría, Influencia de la Felicidad en la productividad de una Empresa en la Ciudad de Lima-Perú, cuyo objetivo es determinar si la felicidad influye sobre la productividad de los colaboradores de una Empresa, luego para la comprobación de la hipótesis, recomendando analizar los resultados obtenidos para determinar la situación actual de la Empresa, sirviendo como línea de base, la cual permita trazar un camino realista pero desafiante alineado con los objetivos estratégicos de la Empresa e implantar una política de felicidad en la Empresa orientada a la mejora de la productividad.

Coronado, Olórtégui, Pérez, & Rondón (2019), Felicidad y Compromiso Laboral en una Empresa del Sector farmacéutico peruano; tiene como objetivo determinar la influencia de la felicidad sobre el compromiso laboral la cual describe y analiza la relación existente entre el modelo de felicidad de Hills y Argyle, (2002) con los tres componentes (afectivo, continuo y normativo) del modelo de Allen y Meyer (1990). Los resultados concluyeron que el compromiso

laboral, principalmente por su componente afectivo, tiene una relación directa moderadamente alta con la felicidad, primordialmente por su relación con la dimensión sobre satisfacción con la vida. sin embargo, existe relación directa y moderada débil entre la felicidad del colaborador y el componente continuo del compromiso laboral, lo que sugiere que el trabajador está dispuesto a cambiar de empleo sin importar su tiempo de permanencia; se recomienda ampliar las investigaciones con el fin de conseguir una mejor gestión del talento humano en las organizaciones.

Sánchez (2018), con la tesis La felicidad en el trabajo en los servicios públicos: Sedapal- Lima-Perú, tiene por objetivo identificar el nivel de felicidad en el trabajo, así como el nivel de felicidad por cada dimensión y por el género de los trabajadores de Sedapal.

*A nivel Local se considera:*

Llaque (2017), en su tesis La propuesta de valor al empleado y su influencia en la motivación de los colaboradores en unidades ejecutoras de inversión social de una empresa Minera en la Región Cajamarca, 2017, para optar el grado de MBA, tiene como objetivo determinar si la propuesta de valor al empleado influye en la motivación de los colaboradores en las unidades ejecutoras de Inversión Social de una Empresa Minera en la Región Cajamarca y concluye que la motivación intrínseca tiene mayor nivel de relevancia 98%. Esto significa que los colaboradores actúan por su propio interés, porque sienten que sus actividades laborales son interesantes, sienten desarrollo personal, reconocimiento, responsabilidad y logro en la actividad misma. Aporte desde la motivación intrínseca que todo trabajador y de todas las Empresas deben tener para sentirse con ganas de superación, motivado en lo que piensa, siente y hace como agente activo y feliz en su organización.

Ramos (2018), en su proyecto de innovación expresión gráfica a través del carboncillo vegetal para fomentar la creatividad en los estudiantes-Cajamarca; dice: Sin la motivación no es factible realizar actividades que determinen hacer cambios o ejecutar acciones en nuestra vida. Por ello se usa la motivación cuando se quiere describir las fuerzas que actúan sobre o dentro de un organismo para iniciar y dirigir la conducta de este. Es decir, son fuerzas que permiten la ejecución de conductas destinadas a modificar o mantener el curso de la vida de un organismo, mediante la obtención de objetivos que incrementan la probabilidad de supervivencia, tanto en el plano biológico, como en el plano social. Con este aporte se suma la motivación trascendente, que va más allá de lo intrínseco y extrínseco, así como el ser es complejo y sistémico a la vez, necesitamos esa motivación sistémica y compleja para llegar a pensar, sentir y actuar como humanos con principios, valores y leyes en interrelación con los demás en una convivencia pacífica y armoniosa con el cosmos.

## b. BASES TEÓRICAS

### 2.1. Variable Felicidad

#### 2.1.1. Ingeniería de la felicidad

Pirla, (2016), felicidad, conferencia de la Universidad San Jorge, Zaragoza. España: considera como la ciencia de la triada: pensar-sentir-actuar que se estudia en la Programación neurolingüística, aprendizaje que ofrece herramientas para pensar, sentir y actuar de un modo u otro y que sirve en lo sucesivo para la toma de decisiones; la inteligencia emocional: Dignidad emocional, proyecta el aprendizaje en las mentes de las personas para tomar conciencia de cómo el hombre a través de los años aprende y desaprende según las inteligencias múltiples, de manera que ese pensamiento afecta al sentir, a las emociones y por consiguiente al actuar, al aprendizaje sobre esos pensamientos y sentimientos. Sólo aquello que pasa en la mente “imaginación” acaba afectando a la manera en que uno siente, y como esas emociones afectan a la hora de hacer cosas o de actuar. Si lo piensas por un momento la triada pensar-sentir-actuar, tiene que ver con los aprendizajes cotidianos, el pensar acaba afectando a las emociones y sólo las emociones positivas enrumban camino a la felicidad, al logro y al éxito del ser humano feliz.

Aporte a la felicidad que se encuentra en cada ser, éste irradia su sabiduría al resto en su interrelación con los demás, no existe fuera de cada uno de nosotros, sino que es algo que nace, se siente y se transforma en un conjunto de sensaciones llamadas emociones que se visualizan en la interrelación con los otros. De tener o no tener felicidad, parece que la responsabilidad no sea del grupo, la responsabilidad es completamente de cada uno y se encuentra en los aprendizajes simples de la vida diaria.

¿Qué acciones se necesitan para alcanzar más felicidad que la presente en cada uno de nosotros? Adaptado de la Conferencia de la Universidad de san Jorge Zaragoza España:

#### 2.1.2. La Programación Neurolingüística

Guerri (2018), La Programación Neurolingüística, surge con Bandler y Grinder quienes elaboraron un sistema basado en un patrón de comunicación, que hoy día es utilizado como sistema de aprendizaje o como terapia: PNL, a través de este sistema se logran resultados eficaces, tales como: automotivarse y motivar, perder los miedos, generar confianza en uno mismo, tener relaciones más armónicas, etc. La PNL es considerada una herramienta para vivir en libertad. Es un instrumento para transformar situaciones vitales que marcan nuestra identidad durante la infancia y/o adolescencia y cambian nuestra vida. Programación se refiere a nuestra aptitud para producir y aplicar

programas de comportamiento; y Neuro se refiere a las sensoriales que determinan nuestro estado emocional subjetivo.

PNL parte de una experiencia sensorial almacenada en el cerebro. Para trabajar hay que conocer la estructura y las condiciones en las que se procesó y almacenó la experiencia, lo importante para trabajar en ella.

No se actúa directamente sobre lo que acostumbramos a denominar la realidad, sino sobre una representación de ella.

Existen tres sistemas de representación sensorial:

Visual, postura algo rígida, movimientos hacia arriba, respiración superficial y rápida, voz aguda, ritmo rápido entrecortado, palabras visuales (ve, mira y observa).

Auditivo, postura distendida, posición de escucha telefónica, respiración amplia, voz bien timbrada, ritmo mediano, palabras auditivas (oye, escucha). Kinestésico, postura muy distendida, respiración profunda y amplia, voz grave, ritmo lento, referencia a las sensaciones (siente, atiende, huele, saborea). La Percepción sensorial, se convierte en el punto de partida de la programación neurolingüística, el primer paso consiste en agudizar la percepción para evitar las interpretaciones erróneas. Calibración, signos a nivel visual, a nivel auditivo, a nivel kinestésico: Para calibrar: Piense en algo que sea una experiencia personal y agradable, haga una pausa, piense en algo intrascendente, haga su calibración, formule preguntas y trate de saber si dice la verdad o no, después de 10 preguntas cambie de rol. Selección de información: mire alrededor distinguiendo el número y secuencia de los colores que pueda ver; distinga en secuencia los ruidos que pueda escuchar, sienta las sensaciones de su cuerpo y anótelas, compare las experiencias de dos a dos y en grupo.

La meta: Saber expresar lo que se quiere, se debe definir el objetivo, conocer el cómo, más que el por qué: el objetivo como forma del proceso y no de justificación. ¿Qué quiere?, ¿cómo sabrá lo que ha logrado?, ¿cómo lo sabrá la otra persona?, ¿qué pasará cuando lo haya conseguido?, ¿cuándo lo quiere?, ¿qué podría perder obteniéndolo? Tomar en consideración lo siguiente: aceptar solo las respuestas formuladas positivamente, preferir las respuestas expresadas en términos concretos. Para lograr resultados eficaces, se debe, definir objetivos a corto, mediano y largo plazo, coordinar los objetivos en el tiempo, definir los objetivos proyectando al futuro nuevas etapas. (Guerri, 2018).

**El aporte** de esta investigación conduce a la capacidad de interconectar el diseño, construcción, ingenio, resiliencia y vivencias críticas, creativas y propositivas comunes entre los seres, obrando con buen sentido del humor, carácter y comportamiento peculiar personal hacia la convivencia pacífica y armónica entre los involucrados en el contexto de seres humanos.



### 2.1.3. Felicidad

Alarcón (2006) Los alcances de la psicología positiva a partir del análisis de tres componentes esenciales que la integran a) Los dominios de estudio, como la gratitud, el optimismo, el amor, la risa, la felicidad, entre otros comportamientos relacionados con el bienestar de las personas.; b) El método de investigación científica para producir conocimientos sólidos y fiables de las expresiones externas como reflejo objetivo de la experiencia subjetiva; y, c) La idea de hombre, en donde el ser humano consciente y autónomo, se convierte en centro de su estudio. La psicología positiva: ciencia y práctica, es un análisis en su doble dimensión como ciencia y práctica profesional. La psicología positiva como ciencia centra su interés en la comprensión de los procesos psicológicos denominados positivos: El optimismo, la resiliencia, la risa y el buen humor son analizados a partir de sólidos conocimientos filosóficos y psicológicos.

La psicología de la felicidad: Introducción a la psicología positiva, los fundamentos teóricos, metodológicos y prácticos de la psicología positiva y de la psicología de la felicidad

Alarcón (2006), En el artículo científico Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad. Describe el desarrollo y validación de una escala de medida de la felicidad, integrada por 27 ítems de tipo Likert con cinco alternativas con elevada consistencia interna.

Basado en la filosofía griega “buen espíritu” o “vida bien vivida”, así como de los hallazgos más recientes de la investigación científica de la felicidad, la psicología positiva de Seligman de la Universidad de Pensilvania y la psicología de la felicidad: Define a la felicidad como un estado afectivo de plena satisfacción, más o menos duradera, que cada individuo experimenta de manera subjetiva en posesión de un bien anhelado. Se entiende como una sensación de plenitud con la vida. La persona que es feliz siente que su vida es como ella la desea por lo que la felicidad es un estado afectivo y subjetivo, que está directamente relacionado con hechos o con cosas que se han logrado u obtenido, resolviendo problemas con resiliencia logra adaptarse positivamente.

Es un sentimiento de satisfacción que vivencia una persona, y sólo ella, en su vida interior; el componente subjetivo individualiza la felicidad entre las personas.

El hecho de ser un “estado” de la conducta, alude a la estabilidad temporal de la felicidad, puede ser duradera; pero a la vez es perecible.

La felicidad supone la posesión de un bien, se es feliz en tanto se posee el bien deseado, es el objeto anhelado el que hace la felicidad de una persona.

El bien o bienes que generan la felicidad son de naturaleza variada (materiales, éticos, estéticos, psicológicos, religiosos, sociales, etc.). Se trata de cosas a las que las



personas le asignan cualidades axiológicas o valencias positivas. Esto quiere decir que una cosa deviene en bien deseado por el valor que le atribuye una persona, de lo cual se infiere que la cosa deseada no necesariamente posee un valor intrínseco y que un mismo bien no siempre genera la felicidad de todos los individuos.

No se descarta que en un tiempo histórico y en una sociocultura determinada las aspiraciones colectivas pueden coincidir en desear algún bien o bienes. Estimamos que esta definición recoge las características sustantivas de la felicidad.

El análisis factorial de componentes principales y rotación varimax, ha puesto en evidencia que la felicidad es un comportamiento multidimensional integrado por cuatro factores: Factor 1. Sentido positivo de la vida, sus ítems indican ausencia de estados depresivos. Factor 2. Satisfacción con la vida, los reactivos trasuntan estados subjetivos de satisfacción por la posesión de los bienes deseados. Factor 3. Realización personal, expresa felicidad plena y no estados temporales de “estar feliz”; y también autosuficiencia. Factor 4. Alegría de vivir, refiere lo maravilloso que es la vida, las experiencias positivas de la vida y sentirse generalmente bien. . (Alarcón, 2006).

Toribio, Gonzales & Van (2012), dicen: La felicidad ha sido un concepto muy estudiado; son cada vez más las contribuciones que se hacen al respecto. En la presente investigación se llegó a hallazgos interesantes donde se observan resultados que coinciden con las aportaciones de otros autores Alarcón (2006); Seligman, (2002). Con respecto a la validez de esta escala, el estudio psicométrico comprendió un análisis factorial exploratorio de componentes principales y rotación, en el cual se obtuvo una estructura con las mismas dimensiones y número de reactivos, que la Escala de Felicidad de Alarcón (2006); sólo se eliminó el ítem 8. Se conservaron 26 de los 27 reactivos, así como el orden de las dimensiones de Alarcón (2006), las cuales son: 1. sentido positivo de la vida, 2. satisfacción con la vida, 3. realización personal y 4 alegría de vivir. También se obtuvieron correlaciones entre las dimensiones estadísticamente significativas. Con esto se comprueba que cada ítem corresponde a la dimensión correcta y mide lo que quiere medir. Se obtuvo un  $\alpha$  total=.917.

Los resultados con respecto a la validez y confiabilidad indican que la Escala de Felicidad aplicada en adolescentes mexicanos cuenta con las propiedades psicométricas adecuadas para considerarse como una medida válida y confiable (Alarcón (2006), esto quiere decir que se puede aplicar en futuras investigaciones con la finalidad de observar si existen relaciones con otras variables de tipo sociodemográficas; sexo, edad, nivel socioeconómico, así como con variables de personalidad como autoestima y optimismo. Con base en estos hallazgos se considera que si se utilizan escalas desarrolladas en otros contextos, éstas Psicología Iberoamericana | Validación de la Escala de Felicidad de Alarcón..., deben contar con cualidades psicométricas que permitan avanzar en la medición de diversos constructos.

En este caso, la escala cuenta con características importantes que la hacen adecuada y relevante a nuestra cultura. Sin embargo, resulta indispensable continuar su uso en una muestra ampliada a fin de seguir verificando su utilidad en muestras mexicanas. (Toribio, Gonzáles, Valdez, & Van, 2012).

Ansa (2008), citado por Alama, Motosono, & Ramos (2016), considera que los economistas han estado persuadidos por la idea, que más riqueza, más bienes, más rentas implica mejores condiciones de vida, a mayor bienestar y, en definitiva, mayor felicidad. Sin embargo, numerosos estudios realizados en países ricos en los últimos 50 años arrojan ciertas dudas acerca de esta hipótesis; en su investigación considera que sí hay una fuerte relación entre renta y felicidad, pero también hay países con ingresos per cápita menores que presentan similares niveles de felicidad, esto se debe a que la renta es considerada como un factor que solo genera bienestar hasta un determinado momento. (Toribio, Gonzáles, Valdez, & Van, 2012)

### **Sentido positivo de la vida:**

Presentar estados positivos hacia sí mismo y hacia la vida, encontrándose libre de estados depresivos profundos. El comportamiento organizativo positivo en el trabajo, es uno de los sentidos positivos de la vida; según Fred Luthans (2002), citado por (Moccia (2016), en su artículo científico *Felicidad en el trabajo de la Universidad Católica de Valencia- España*, representa el estudio y la aplicación de las fuerzas de los recursos humanos y de sus capacidades psicológicas positivas, que pueden ser evaluadas, desarrolladas y gestionadas de manera eficaz para la mejora del rendimiento del trabajador. El comportamiento organizativo positivo está basado en 5 fuerzas psicológicas: Autoeficacia: según Bandura (2015), citado por Salanova (2008); la autoeficacia representa las creencias en las propias capacidades para ejecutar los cursos de acción requeridos que producirán determinados logros o resultados. Según este autor, la autoeficacia es una fuerza humana primaria con un enorme potencial para influir positivamente en la gestión empresarial, ya que puede conducir a elegir positivamente, motivar y esforzarse más, ser perseverante, pensar positivamente, resistir al estrés. Es la convicción de que uno puede ejecutar con éxito una conducta para producir determinados resultados Esperanza: representa un estado motivacional positivo que se materializa en la fuerza de la voluntad para alcanzar metas y planificar la forma de lograrlas. Según Luthans (2002), citado por Snyder, citado por Salamanca (2000), la esperanza no representa solamente la determinación individual de que se alcanzarán los objetivos, sino también la creencia personal de que se formularán unos planes exitosos y se elegirán unos caminos correctos para alcanzar los objetivos propuestos. Mentalidad futurista, el que mira el lado bueno de las cosas, tiene que ver con las metas que uno se propone. Optimismo: Es una actitud que induce a las personas a confiar en que todo lo que ocurre es bueno y positivo. Tal como indica Peterson, (2000), el optimismo es una actitud asociada al pensamiento de que el futuro

social y material conllevará a una situación que la persona considera deseable y que comportará unos placeres. Por tanto, el optimismo depende de quien considere deseable, es la fuerza que mueve a las personas para alcanzar el objetivo propuesto, mientras que el pesimismo es la fuerza que nos impulsa a rendirnos. Chaij (2012), en su libro cómo vivir con optimismo, menciona: La verdadera felicidad tiene que ver con la actitud íntima de la mente. Allí libramos la gran batalla, donde obtenemos triunfos o sufrimos derrotas. Una mente renovada y positiva constituye el mayor capital de la vida. Para vivir con optimismo se debe invertir el tiempo en lecturas que nutren la mente, en observar imágenes que hagan creativo al cerebro, cómo, el por qué de las cosas; sanas relaciones interpersonales donde crezca la amistad y; una disciplina mental que fortalezca el cuerpo y espíritu. Felicidad y bienestar individual: Luthans (2002), afirma que varias investigaciones meta-analíticas demuestran que las personas que están satisfechas con sus vidas tienden a estar satisfechas también con el trabajo. Inteligencia emocional: Es la capacidad de reconocer nuestras propias emociones, se trata de conectar las emociones consigo mismo, saber qué es lo que siento, poder verme a mí y desde este punto de vista poder ver a las emociones de los demás. Según Luthans (2002), la inteligencia emocional aplicada al trabajo es útil para la creación de una red de relaciones que se puede utilizar en los momentos de dificultad. (p. 149). (Góleman, 2000); explica que la inteligencia emocional es un conjunto de habilidades que sirven para expresar y controlar los sentimientos de la manera más adecuada en el terreno personal y social. Incluye por tanto un buen manejo de los sentimientos, motivación, perseverancia, empatía o dignidad mental. El hecho de ver cómo el cerebro mismo queda moldeado por la brutalidad o por el amor, indica que la infancia representa una oportunidad especial para las lecciones emocionales. Estos niños golpeados han recibido una dieta prematura y constante de traumas. Tal vez el paradigma más instructivo para comprender el aprendizaje emocional que estos niños maltratados han experimentado es ver cómo los traumas pueden dejar una huella permanente en el cerebro, y cómo incluso estas crueles huellas pueden ser reparadas. (P. 197).

#### **Satisfacción con la vida:**

Rice (1984) citado por Rosales (2015) plantea que las condiciones laborales influyen en la satisfacción con la vida, a través de los cambios que producen en la persona y en su entorno. En este sentido, las condiciones laborales pueden modificar, por ejemplo, los intereses, habilidades o la salud de las personas, lo que a su vez generaría cambios en el nivel de satisfacción con la vida y la felicidad.

Satisfacción con la vida: Involucra una valoración positiva de sí mismo, a partir de los logros obtenidos o por encontrarse muy cerca de alcanzar el ideal de su vida. Es una evaluación cognitiva de la calidad de las experiencias propias, con un indicador del bienestar subjetivo que se estudia a través de la propia evaluación que el sujeto

expresa, sistema que tiene el rol de crear un sentido positivo de bienestar que es no específico y altamente personalizado y concierne sólo con el bienestar percibido en el sentido más general. La satisfacción con la vida se correlaciona con los componentes del bienestar psicológico, es decir con la autoaceptación, el propósito con la vida y el dominio del entorno; así mismo se correlaciona con el bienestar social. Yamamoto (2013), citado por Rosales (2015) señala que “no se vive para trabajar, sino que se trabaja para vivir”, lo que alude a que lo importante es estar satisfecho con la vida y ello influirá en el rendimiento laboral, así como en el bienestar.

### **Realización Personal:**

Es todo esfuerzo renovador que deja un saldo favorable para la sociedad, la inquietud de saber más, de ser más renueva al hombre incesantemente, la personalidad intelectual es función y no equilibrio, la renovación es la fuerza motriz de todo mejoramiento. Son las condiciones para la obtención de una felicidad plena y duradera como son la autosuficiencia, autarquía, tranquilidad emocional y placidez. El trabajo será bello y amado cuando represente una aplicación natural de las vocaciones y de las aptitudes, cuando la espiga sea cosecha propia del sembrador. El trabajo tiene fuerzas morales que dignificarán a la humanidad del porvenir, todo hombre debe hacer lo que mejor le conviene a su temperamento y sus aptitudes, siempre que los resultados converjan a fines útiles y bellos,... La organización del trabajo es el cimiento de la armonía social.

Son las condiciones para la obtención de una felicidad plena y duradera como son la autosuficiencia, autarquía, tranquilidad emocional y placidez. La motivación como factor de cambio es el elemento motor del proceso del desarrollo de la personalidad humana. La motivación es un ejercicio de la mente a la acción para animarse uno mismo, motivar a los demás y motivarse con los demás con interés y diligencia.

Trabajar, más que una obligación es un derecho que te hace digno y que transforma los procesos en resultados, los fines son sostenibilidad económica, contribuye en los fines de donde se labora, contribuye a los adelantos científicos y tecnológicos. Lo que se busca con la realización personal es determinar la felicidad plena y la autosuficiencia, más que estados temporales de felicidad

### **Alegría de vivir:**

“La verdadera libertad nace de una actitud de permanente disposición a fluir con la vida” (Andrade J. , 2015).

Alegría de vivir: alude a las experiencias positivas de la vida y al sentimiento general de bienestar, es valorar lo maravilloso que es la vida, las experiencias positivas de la vida y sentirse generalmente bien. Es la emoción de la sonrisa y del bienestar; opuesta en muchos aspectos a la tristeza; la alegría suele ir acompañada de una gran carga de energía que da ganas enormes de hacer más cosas en menos tiempo. La alegría es

un sentimiento grato y vivo, que suele manifestarse con signos exteriores; palabras, gestos, actos con que se expresa el júbilo. Es contagiosa y la aprovechamos muy poco.

Alude a las experiencias positivas de la vida y al sentimiento general de bienestar. Es amiga de la armonía y de la felicidad; es la paz interior y exterior a la vez, es la actitud de gozo pleno del presente en el día a día; con optimismo hablarle al cerebro del arte del bien vivir; La alegría de vivir, tiene que ver con el humor, alegrar el día a través de la risa; hacer sentir situaciones divertidas.

Andrade (2015) dice; cantar con el corazón disuelve los estados negativos que se pegan como un halo de niebla a los cuerpos físico, emocional y mental. Cantar despierta esperanza y confianza en la vida, te coloca en el momento presente y estimula la liberación de endorfinas que producen sensación de bienestar. Cantar en armonía tiene un efecto curativo sobre todo el cuerpo, por la vibración que genera, que tiende a estabilizar los centros y canales energéticos. Bailar buscando el ritmo con la música que te gusta genera vitalidad, hace circular las energías por todo el cuerpo liberando tensiones y bloqueos, y favorece el sentimiento y pensamiento positivo, que es el mejor espacio para abrirse hacia el alma y vibrar en alegría interior.

La felicidad y la alegría de vivir, se deben interiorizar en el estudio, trabajo, en las dificultades del devenir del día a día. Visualizar y vivenciar el aprendizaje como una oportunidad de felicidad es un reto de cada ser humano, de transportar a uno mismo, organización y comunidad de un escenario tétrico a un escenario de convivencia del buen vivir en entornos saludables y armónicos que son su razón de ser.

#### **2.1.4. Teoría de la Psicología Positiva de Seligman.**

Seligman (2002), dice, todas las emociones tienen un componente sentimental, uno sensorial, uno de reflexión y uno de acción. El componente sentimental de todas las emociones negativas es la aversión: indignación, temor, repulsión, odio y similares. Estos sentimientos como todo aquello que vemos olemos y oímos, se inmiscuyen en la conciencia e invalidan todo lo que está pasando. A modo de una alarma sensorial que avisa de la inminencia de un juego de victoria-derrota, los sentimientos negativos movilizan a todos los individuos para descubrir cuál es el problema y eliminarlo. El tipo que tales emociones engendra de forma necesaria es reconcentrado e intolerante, pues focalizamos nuestra atención en el arma y no en el peinado del agresor. Todo ello culmina en una acción rápida y contundente: luchar, luchar o protegerse. Por otro lado El componente de las sensaciones de felicidad, buen talante, vivacidad, autoestima y alegría, etc.

El resultado de todo ello es la teoría según la cual tenemos un timonel genético que traza la trayectoria de nuestra vida emocional. Si dicha trayectoria no recorre mares soleados, esta teoría nos dice que no se puede hacer gran cosa para sentirse más feliz.

Lo que se puede hacer y es lo que yo hice, es aceptar el hecho de estar atascado en ese clima emocional frío, pero dirigir firmemente el timón hacia la “afectividad positiva elevada”, hacia todas las sensaciones agradables.

Seligman (2002), Es importante distinguir la felicidad momentánea de la felicidad duradera. La felicidad momentánea puede aumentarse fácilmente mediante distintos medios como comer chocolate, ver una película cómica, recibir un masaje en la espalda o comprar una camisa nueva. Este libro no es una guía para incrementar la cantidad de estallidos pasajeros de felicidad a lo largo de la vida. No hay nadie más experto en este tema que uno mismo. El reto consiste en aumentar el nivel de felicidad duradera y el mero hecho de incrementar el número de estallidos de sentimientos positivos momentáneos no lo conseguirá. Las circunstancias y el valor voluntario pueden ayudar en forma duradera a vivir en el rango superior fijo de la felicidad. En esta sección hemos analizado la V de las emociones positivas – satisfacción, alegría, realización personal, orgullo y serenidad- que se experimentan en relación con el pasado, sobre el cual existen tres modos de sentirse más feliz de forma duradera: El primero es intelectual: olvidar la teoría de que el pasado determina el futuro. El determinismo duro que respalda este dogma es empíricamente estéril y filosóficamente ajeno a la evidencia, y a la pasividad que genera es asfixiante. La segunda y la tercera V son emocionales y ambas implican modificar los recuerdos de forma voluntaria. Acrecentar la gratitud sobre los hechos buenos del pasado intensifica los recuerdos positivos, y aprender a perdonar ofensas de épocas ya superadas reduce la amargura que impide la satisfacción.

Vera, (2006); citado por Segura & Ramos (2009) dice, Seligman es uno de los más representativos estudiosos de la depresión, está dedicando su labor al estudio de la Psicología Positiva que es una rama de la psicología que intenta comprender a través de la investigación científica los procesos psicológicos que subyacen a las cualidades y emociones positivas del ser humano, término acuñado por él, cuyo objetivo es mejorar la calidad de vida.

La búsqueda de la felicidad según Seligman es un derecho legítimo de todo ser humano. Sin embargo los datos científicos hacen que parezca poco probable que una persona cambie su nivel de felicidad de forma continua, las personas tristes, no son tristes en forma duradera ni las personas felices, no se sienten felices en forma duradera. Es importante distinguir la felicidad momentánea de la felicidad duradera y el reto está en aumentar la felicidad duradera. El nuevo movimiento de la psicología positiva muestra que se puede llegar a vivir dentro de los límites más altos de del rango fijo de felicidad. Karker y Keltner se plantearon si las mujeres Duchenne eran más guapas y su buena presencia, más que la autenticidad de su sonrisa, era lo que predecía una mayor satisfacción en la vida. Así, las investigaciones se dedicaron a evaluar la belleza de las mujeres y descubrieron que el aspecto no tenía nada que ver

con los matrimonios felices o la satisfacción con la vida. Concluyeron que una mujer que sonreía de forma genuina tenía más posibilidades de ser feliz en su matrimonio y en la vida.

**Seligman (2002), propone:**

#### **Emoción Positiva.**

Vida placentera, incluye a la felicidad y a la satisfacción por la vida, abarca variables como el placer, éxtasis, comodidad, calidez, es mucho más que sonreír, habilidad de ser optimista y ver los acontecimientos desde la perspectiva positiva. Las personas que experimentan emociones positivas se caracterizan por tener pensamientos que les permiten buscar diferentes vías de solución a los problemas, permitiéndoles obtener una solución eficaz y con ello un mayor grado de bienestar. Todas las emociones tienen un componente sentimental, uno sensorial, uno de reflexión y uno de acción.  $F = R + C + V$ ; en la que F es el nivel de felicidad duradera, R, su rango fijo, C las circunstancias de la vida y V, representa los factores que dependen del control de la voluntad.

#### **Compromiso.**

Involucrarse positivamente a los actos del día a día, (Hernández, Hernández & Prada 2018). Las personas felices están inmersas en un estado mental positivo y como consecuencia de ello fluyen mediante el despliegue de su talento y sus fortalezas que orientan su actuar.

Tanto la emoción positiva como el compromiso son categorías donde los factores se miden subjetivamente. El estado subjetivo de la emoción positiva es el presente, el compromiso sólo se puede evaluar en retrospectiva.

#### **Relaciones positivas.**

La psicología positiva trata de "Los otros", no se puede ser feliz en solitario, si tomamos un momento para pensar en lo bueno que nos ha ocurrido, podremos notar que eso tuvo lugar estando acompañados: Cultivar relaciones positivas y significativas es decisivo para el bienestar y por ende, tener buenas relaciones, es la mejor manera de sostener e irradiar la felicidad

#### **Logro.**

Llegar a cumplir los objetivos son de suma importancia para el logro, sentirse valorados, con decisiones firmes unidas a la perseverancia, conducen a alcanzar las metas propuestas

#### **Sentido.**

Las conexiones sociales y las relaciones interpersonales dan sentido y propósito a la vida, propósitos claros de servicio, compasión, generosidad, gratitud



## 2.1.5. Modelos y enfoques teóricos:

### Modelo de las tres vías hacia la felicidad.

(Segura & Ramos, 2009), en psicología de la felicidad menciona el modelo de las tres vías hacia la felicidad de Martín Seligman, quien propone un marco estructural para señalar las diversas vías que parecen conducir al bienestar y la felicidad. Sin embargo, su propuesta no está dispuesta como una teoría, ni siquiera como un modelo sino más bien como una forma de estructurar inicialmente la investigación realizada en este campo y de proyectarla hacia el futuro (Duckworth, Steen y Seligman, 2005).

A juicio del Dr. Seligman, la investigación ha demostrado que hay al menos tres vías fundamentales por las cuales las personas se pueden acercar a la felicidad; **la vida placentera**, este tipo de felicidad es de corta duración y se logra maximizando las emociones positivas y minimizando las negativas respecto al pasado, presente y futuro. **La vida comprometida**, se refiere a la puesta en práctica cotidiana de las fortalezas personales con el objetivo de desarrollar un mayor número de experiencias óptimas. Y por último, **la vida significativa**, es la más duradera de las tres, e incluiría el desarrollo de objetivos que van más allá de uno mismo y la pertenencia a las llamadas instituciones positivas (democracia, familia, educación, etc.)

Con el objeto de promover cada uno de los tipos de felicidad comentados, se ha creado una red de Psicología Positiva compuesta por 3 centros de trabajo e investigación.

El primero de ellos está dirigido por Ed Diener, de la Universidad de Illinois, Chicago; según el cual, uno de los “mejores predictores” del bienestar no es cuántas posesiones materiales tiene una persona, sino que posea “metas significativas” Seligman (2002). Este centro recibe el nombre de experiencias positivas subjetivas y trabaja entre otras cuestiones, sobre las emociones positivas generales y la afectividad, o la diferenciación entre conceptos como bienestar subjetivo, felicidad, placer, optimismo, etc.

#### 2.1.5.1. Neurociencia de la felicidad.

La neurociencia busca transmitir cómo se producen las dinámicas cerebrales cuando se experimenta la felicidad, tiene su propio circuito cerebral en la que intervienen una serie de neurotransmisores (oxitocina, dopamina, serotonina, endorfina), que han sido establecidos por las experiencias de vida, constructos personales y códigos genéticos. Restrepo (2012), dice: se requiere conquistar la libertad a través de la voluntad, de la amistad, y de la confianza, con certeza de una existencia para que la felicidad se alcance como tranquilidad del alma, como distensión del alma y seguridad en la tarea de vivir. Ser felices es forjar una vida en constante transformación a pesar de las vicisitudes y diversidades se está en



continuo aprendizaje y preparación personal. Las investigaciones se han concentrado especialmente en mostrar el efecto de las emociones.

**Neurotransmisor:** Es una biomolécula que se producen en el Sistema Nervioso, incluyen la acetilcolina y varios aminoácidos, aminas biógenas y neuropéptidos, transmite los impulsos nerviosos en la sinapsis, capaz de alterar el funcionamiento de otra célula de manera breve o durable, por medio de la ocupación de receptores específicos y por la activación de mecanismos iónicos y/o metabólicos.

**Acetilcolina** es el transmisor a nivel de la unión neuromuscular y en las muchas áreas del Sistema Nervioso Autónomo.

Chávez (2019), Médico cirujano, anesthesiólogo; entrevistado para obtener conceptos simples de los neurotransmisores que intervienen en la Neurociencia de la felicidad dice.

**Oxitocina:** Hormona de la lívido, enamoramiento, labor de parto, contracciones uterinas, se secreta en la hipófisis, en la glándula pituitaria e interviene en la lactancia para la producción de leche.

**Dopamina:** La dopamina cerebral, se concentra en los ganglios basales, tiene que ver con el control del movimiento y patologías como la enfermedad del Parkinson. Si queremos aumentar los niveles de dopamina es necesario aumentar la concentración de dopa

**Serotonina:** Neurotransmisor que más influye en el campo de la neuropsiquiatría. La mayoría de los llamados alucinógenos, posee efectos serotoninérgicos. Las drogas potencian la actividad de la serotonina.

**Endorfina:** Se produce en el cerebro, sustancia narcótica producida por la glándula pituitaria y el hipotálamo, de acción semejante a la de la morfina, que el encéfalo segrega como reacción a dolores muy intensos. Produce tranquilidad, alegría, sosiego.

Las Personas felices tienen tendencia a percibir e interpretar su entorno de un modo diferente a como lo hacen las personas menos felices. Esta teoría interpretativa nos lleva a analizar cómo los pensamientos, las conductas y las motivaciones de una persona pueden influir mucho más sobre su felicidad, que las circunstancias objetivas de su vida. Un corpus creciente de investigación indica que las personas felices aumentan y conservan con éxito su felicidad haciendo uso de múltiples estrategias de adaptación en la interpretación de sí mismas y de los demás, en las comparaciones sociales, en la toma de decisiones y en la forma de verse a sí mismas

Segura & Ramos (2009), dicen uno de los primeros investigadores que decidió impartir cursos sobre estrategias voluntarias para aumentar la felicidad fue Fordyce

Transmitió sus 14 reglas fundamentales del programa cognitivo-conductual de mejora de la felicidad y son: Ser más activo y permanecer ocupado en: Actividades, placenteras, de alta demanda física, novedosas, en compañía, no triviales. Dedicar más tiempo a la vida social. Ser productivo en un trabajo al que se conceda significado. Mejor gestión del tiempo. Detener las preocupaciones. Adecuar las metas y expectativas. Desarrollar un estilo de pensamiento positivo y optimista. Estar centrado en el presente. Trabajar en busca de una personalidad sana. Desarrollar una personalidad sociable. Ser uno mismo. Eliminar los sentimientos positivos y los problemas. Fomentar y conservar las relaciones íntimas como primera fuente de felicidad. Apreciar la felicidad.

### **2.1.5.2. Teoría evolutiva cibernética de la felicidad**

Heylighen (1992), Desde este enfoque se define la “felicidad pasajera” como el sentimiento agradable o la experiencia subjetiva del bienestar. La “felicidad duradera” corresponde entonces, al predominio de sentimientos agradables en un periodo prolongado. Esto equivale al grado en que las personas se sienten satisfechas con sus vidas en general. Aunque no es exactamente igual este significado de felicidad es casi sinónimo de satisfacción de vida, calidad de vida o, incluso, autorrealización.

La teoría evolutivo-cibernética de la felicidad, establece la relación entre la salud como propiedad objetiva y la experiencia subjetiva de sentirse bien biológicamente, las emociones funcionan guiando al organismo para que se aleje de situaciones peligrosas (advertidas mediante reacciones desagradables tales como el miedo, el hambre, o el dolor) y promoviendo la aproximación a situaciones positivas (advertidas mediante reacciones positivas tales como el placer, el amor o la satisfacción).

Las emociones desempeñan un papel selectivo indirecto de las conductas adecuadas para realizar las acciones apropiadas, como beber cuando tenemos sed o rechazar acciones peligrosas como tocar una llama, por lo que sustituye la selección natural. Por lo tanto las emociones positivas normalmente indicarán que el organismo se acerca al estado óptimo.

Este control sobre la situación, cuenta con tres elementos:

Capacidad material:

Tener los recursos y oportunidades necesarias para satisfacer las necesidades. No se puede saciar la sed sin agua o satisfacer la necesidad de contacto social si se está abandonado en una isla desierta.

Capacidad cognitiva:

No es suficiente que los recursos necesarios estén ahí, también hemos de ser capaces de encontrarlos, reconocerlos y utilizarlos de manera efectiva. Excepto en casos triviales, la necesidad de satisfacción requiere habilidades de solucionar problemas, es decir conocimiento inteligencia y creatividad.

Capacidad Subjetiva:

No es suficiente que los recursos estén ahí y que seamos capaces de encontrarlos, además debemos de creer en nuestra propia capacidad de resolver problemas. De lo contrario, no estaríamos motivados para realizar el esfuerzo necesario.

La tarea de promover felicidad, se reduce simplemente a fomentar la capacidad material (proporcionando recursos y oportunidades), la capacidad cognitiva (mediante la educación en el sentido más amplio y mediante apoyos cognitivos como los ordenadores) y la capacidad subjetiva (haciendo sentir a las personas que son capaces o que están controlando)

## 2.2. Variable Motivación Laboral

### 2.2.1. Motivación de Robbins

Robbins (2013), la motivación es el esfuerzo que realiza una persona para lograr un objetivo cuyo proceso implica intensidad, dirección y persistencia. La motivación laboral se plasma en los diferentes factores extrínsecos, intrínsecos y trascendentes que influyen en los desempeños de los docentes en una institución educativa. Dentro de las dimensiones según el autor tenemos: Motivación intrínseca, extrínseca y trascendente. Motivación proviene del vocablo *moveré* que significa “*mueve*”, y toma importancia en las diversas etapas de la vida del ser humano; La motivación laboral conduce a realizar una determinada acción y perseverar en ella hasta el logro de un suceso en un grupo, empresa, comunidad; es un proceso multifacético que tiene implicaciones individuales, administrativas y laborales muy importantes para el éxito. Desde Sócrates, Platón, Aristóteles, ha existido el afán por sus grandes aportes enfocados en los motivos de las personas y su relación entre el cuerpo y el alma; hasta hoy en que buscamos la felicidad en el aula a través de docentes preparados en sus diferentes dimensiones de su ser tales como la dimensión biológica: el cuidado de su cuerpo y la salud, dimensión psicológica; pensamiento complejo de solidaridad a través de la psicología positiva y de los 7 saberes de la educación del futuro; dimensión Social, el hombre, es inicio y producto de la sociedad en la que se socializa en el saber, hacer, vivir juntos en un clima de armonía y felicidad; ecológico, que el hombre debe ser amigo del planeta y artífice de la gestión y optimización de los residuos sólidos que denigran a nuestra única casa; Dimensión Cultural, en la que el hombre debe valorar la riqueza cultural, tales como costumbres, tradiciones, mitos que hacen grande a nuestros pueblos; dimensión académica, en la que prevalezca la gestión del estudio por competencias y se valore los desempeños a través de estándares que enseñe al Ser situaciones humanas.

Dimensión espiritual, que ennoblezca en cada ser, los valores personales, profesionales, morales, éticos para que los estudiantes y la sociedad cambien y se fortalezcan en el camino de la felicidad; motivándose en su aspecto vivencial.

Bandura, (2015), dice que los procesos de motivación, no importa lo bien que prestemos atención y retengamos las conductas observadas o cuánta capacidad tengamos para ejecutarlas, no lo haremos sin los procesos de motivación. Cuando se dispone de motivación, la observación se traduce en acción más rápido. Los incentivos también influyen en los procesos de atención y retención No ponemos mucha atención sin un incentivo por hacerlo, y entre menos atención se preste, menos se retiene.

Bruno (2017), "Al respecto de la teoría de Motivación Intrínseca, extrínseca y trascendente, dice:

#### **Motivación Intrínseca:**

Son factores motivacionales que se encuentran bajo control de la persona, está relacionada con lo que el individuo hace o desempeña; involucra sentimientos de crecimiento individual, reconocimiento profesional y autorrealización.

Proviene del interior del sujeto, repercutiendo en él, al realizar una determinada acción. Chiavenato (2005), afirma que existen tres premisas que explican la naturaleza de la conducta humana. Estas son: El comportamiento es causado, existe una fuerza interna o externa producto de la herencia de y del medio ambiente. Se refiere a los factores intrínsecos o motivacionales de la teoría de Herzberg que estos se relacionan con el contenido del cargo y con la naturaleza de las tareas que la persona ejecuta. Estos factores motivacionales se encuentran bajo control de la persona, está relacionado con aquello que el individuo hace y desempeña. Jiménez (2007), citado por Orbegoso (2016), Estar motivado intrínsecamente es asumir un problema como reto personal. Es enfrentarlo sólo por el hecho de hallar su solución, sin que haya esperanza o anhelo de recompensa externa por hacerlo. Estos factores además involucran sentimientos de crecimiento individual, reconocimiento profesional y autorrealización, alude a la motivación intrínseca cuando se ejecuta una acción y origina gozo personal al aumentar la percepción de competencia o al responder a un interés o necesidad personal sin obtener ningún estímulo del exterior.

Las personas confían en uno cuando es genuino y auténtico, cuando es el que demuestra en la acción una pasión por lo que hace, cuando se siente que lideran de corazón, con la cabeza, y con todo su ser; para eso es necesario el desarrollo de uno mismo para poder dar y sin esperar recompensa, entonces sabremos si estamos mejorando, innovando en servicio y vocación para ser felices e irradiar esa felicidad hacia los demás; aprendiendo a conocer nuestro auténtico ser y sembrar para cosechar logros, estamos camino a la humanización". Como dice De las casas, Bartolomé (1535), "La libertad de los hombres, después de la vida, es la cosa más preciosa y

estimable y, por consiguiente, es la causa más favorable”. Los valores y principios interiorizados y aprendidos desde los senos familiares enrumban a las personas a ser hombres de bien; por eso es de suma importancia velar por las familias enmarcadas en el amor y el cuidado del uno al otro para que en equipo integren vidas venideras; sólo así tendremos sociedades justas que buscamos para el presente y el futuro de vidas arraigadas en el bien vivir; Manteniendo un sentido de sí mismo sin importar dónde uno se encuentre con presencia firme y segura empoderando a las personas para continuar con la labor encomendada.

Orbegoso (2016), cita a Richard Ryan y Edward Deci (2015), quienes afirman que el cultivo de la motivación intrínseca debe ir acompañado de reformas en las Instituciones educativas las mismas que deben orientarse a una horizontalidad de la relación entre docentes y estudiantes. La motivación intrínseca es fruto de la satisfacción de las necesidades, un vínculo más democrático en el contexto educativo tenderá a su fortalecimiento.

### **Motivación extrínseca**

Motivación orientada a responder una consecuencia externa. Se menciona que al realizar determinados comportamientos se consigue un incentivo o se puede escapar de una situación aversiva. Como la riqueza o el status, las cuales pueden resultar atractivas en un periodo transitorio de satisfacción y felicidad, pero que desaparece prontamente, caso contrario ocurre con las metas intrínsecas como el desarrollo personal, autonomía, que promueven el crecimiento y bienestar psicológico a largo plazo. De acuerdo a (Huertas, 1997), define a la motivación extrínseca como la acción de las personas cuya finalidad, meta o propósito está relacionado con una contingencia externa, con un beneficio tangible y exterior. En este tipo de motivación extrínseca juegan un papel importante los incentivos y refuerzos en la activación del comportamiento de las personas. El autor hace mención de los incentivos considerados como cualquier objeto o contingencia externa a la que se le da un valor determinado por las personas que influyen en la orientación de su acción, por ejemplo, una comida preferida. En cuanto a los refuerzos son considerados como cualquier aspecto del entorno que se le presenta a la persona durante o después de una acción para modificar la posibilidad de aparición posterior de ésta. Cuando se consigue 40 aumentar la probabilidad de aparición de la acción será llamada recompensa, caso contrario será un castigo si se disminuye la aparición de la acción. Chiavenato (2005) nos presenta a los factores extrínsecos de la motivación, también denominados factores higiénicos como elementos que se encuentran en el entorno en el que se desenvuelven las personas involucrando además las condiciones en la que desempeñan sus labores que son administradas y decididas por la organización. Estos factores extrínsecos están fuera del control de los trabajadores. Se presenta como los principales factores extrínsecos: el sueldo, los beneficios sociales, los tipos de

supervisión, las condiciones físicas y ambientales, las políticas de la empresa, el clima de relación entre los empleados, etc. Las buenas condiciones ambientales, el salario y el buen trato van a influir en la motivación y en la consecuente satisfacción laboral, más precisa el autor que estas condiciones externas no van a reemplazar los factores de desarrollo personal que se convierte en las motivaciones internas del trabajador para el logro del crecimiento y plenitud psicológica. Las organizaciones o centros laborales deben representar un espacio humano de satisfacciones donde los empleados puedan encontrar su realización personal.

El estudiante afortunado que cause a su profesor la impresión de ser brillante, también asumirá esa expectativa, y se superará para cumplirla.

Si una gerente está convencida de que los miembros de su equipo son de primera clase, esas personas superarán seguramente en resultados a un equipo cuyo jefe crea lo contrario.

### **Motivación Trascendente**

Motivación orientada a responder una consecuencia externa. Se menciona que al realizar determinados comportamientos se consigue un incentivo o se puede escapar de una situación aversiva, atiende motivos que están relacionados con los demás; impulsa a las personas a realizar determinadas acciones o comportamientos. Impulso de un sujeto con el afán de ayudar en beneficio de otros seres.

Suarez (2010) define que la dimensión trascendente de la motivación atiende aquellos motivos que están relacionados con los beneficios hacia los demás. La motivación trascendente, impulsa a las personas a realizar determinadas acciones o comportamientos por las consecuencias favorables tienen sobre otros. Este tipo de motivación involucra tener la única motivación orientada a otros e implica cierta madurez a nivel profesional pues es la que se orienta hacia los demás. La motivación extrínseca como la intrínseca consiguen satisfacer a la persona que realiza la acción, en cambio la motivación trascendente es tan importante como las otras dos sin embargo es la que menos se estudia en la motivación en el trabajo. De acuerdo a Pérez, (2014) busca la utilidad o beneficio para otras personas, expone que el verbo que lo define es el servir, satisfacer las necesidades materiales, de conocimiento y desarrollo de los demás. Añade además que la confianza en las relaciones con los trabajadores en las organizaciones se consigue cuando los actos son impulsados por motivos trascendentes, una relación de confianza se afirma cuando las intenciones son de beneficio mutuo. El autor señala que este tipo de motivación es la que debe presentarse en los trabajadores especialmente en los que son directivos de una organización, señalando que cuando se actúa por motivos trascendentes, la persona se va perfeccionando como sujeto ya que las acciones irán marcando o dejando huella en su trayectoria profesional.

Ser trascendente es apreciar la belleza y la excelencia (asombrarse, maravillarse, elevarse); persona que siente emociones profundas cuando ve las cosas hermosas, la belleza que otros pasan por alto; persona que tiene un sentido profundo de aprecio cada día.

La trascendencia es una categoría de valores que forjan las conexiones con el universo y le brindan un sentido. A través de este valor se aprecia: La belleza y la excelencia: y/o el desempeño destacado en todos los dominios de la vida, ya sea la naturaleza, el arte, las matemáticas, las ciencias o las experiencias cotidianas.

Religiosidad y espiritualidad: Tiene creencias sólidas y coherentes sobre un fin superior y sobre el significado del universo. Conoce su plan dentro del plano superior. Sus creencias modelan sus actos y son su fuente de consuelo.

#### **José Mujica es felicidad trascendente:**

José Alberto Mujica Cordano “Pepe Mujica”, Político Uruguayo pertenece al movimiento de participación popular, fue presidente en el 2010- 2015; amante de los principios éticos morales, honradez intelectual y valores ambientales, un líder eminentemente trascendente, un personaje excéntrico, digno, luchador, humilde, preocupado por el consumo sano y necesario de la humanidad y su papel en el cuidado del planeta. Es un protagonista que motiva con hechos: sus pensamientos tienen relación con lo que dice y hace. Lucha por sensibilizar, concientizar y humanizar en pro de la justicia, solucionar problemas de pobreza, desempleo, desigualdad de clases sociales y encaminar al ser humano hacia la felicidad. Él busca la felicidad para todos, y se preocupa por hacer saber del papel primordial que tienen los jóvenes de corazón humilde, pensamiento holístico, actitudes positivas, acciones con perseverancia y sueños para luchar y darle contenido a la vida, a la hermosura de vivir en ella, con aprendizajes continuos en un ambiente generoso, desconcentrado de las riquezas, limpio, amigo de los hombres y de la sociedad que sabe de verdad trabajar en equipo: “mientras más liviano estoy, más libre me siento” Pepe Mujica.

### **2.2.2. Modelo humanista de Abraham Maslow.**

Propuso una psicología que apuntara a controlar y optimizar la salud enfocándose en la salud positiva en la que propone una jerarquía de necesidades y factores que motiva al ser humano a través de 5 categorías de necesidades en un orden jerárquico ascendente según la importancia de supervivencia y motivación; en la que se afirma que a medida que se satisfacen unas, aparecen otras necesidades que cambian comportamientos. Entre ellas están las fisiológicas: de más bajo nivel, son de origen biológico y están orientadas a la supervivencia del hombre, se consideran las necesidades básicas. De seguridad: Cuando las necesidades fisiológicas están en su gran parte satisfechas, surge un segundo escalón de necesidades orientadas hacia la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección, así como seguridad física,



de empleo, de ingresos y recursos familiares, de salud, de propiedad personal. De amor, afecto y pertenencia: Cuando las necesidades de seguridad y de bienestar fisiológico están medianamente satisfechas, la siguiente clase de necesidades contiene al amor, afecto y pertenencia y están orientadas a superar sentimientos de soledad y alienación, deseos de casarse, tener una familia, de ser parte de una comunidad, ser miembro de una iglesia, asistir a un club social. Necesidades de estima: Si las tres primeras clases están medianamente satisfechas, surgen las llamadas necesidades de estima orientadas hacia la autoestima, el reconocimiento hacia la persona, el logro particular y el respeto hacia los demás; las personas se sienten seguras de sí mismas, valiosas dentro de la sociedad, cuando estas necesidades no son satisfechas, las personas se sienten inferiores y sin valor. Maslow señala dos 2 necesidades de estima: una el respeto a los demás, estatus, fama, gloria, reconocimiento atención, reputación, dignidad y, la otra que determina la necesidad de respeto de sí mismo, incluyendo sentimientos como confianza, competencia, logro, maestría, independencia y libertad. De autorrealización: son las más elevadas y se hallan en la cima de la jerarquía; es la necesidad que una persona que nació para hacer, es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica, de tal forma que una persona que está inspirada para la música, hará música, un artista debe pintar, un poeta debe escribir. Adaptación de (Colvin y Rutland, 2008) y (Koltko, 2006)

Según mi apreciación, las necesidades son como el conjunto de números reales; y, si fueren así, se sugeriría círculos concéntricos donde las necesidades fisiológicas estén en el centro, a éstas agregarle las necesidades de cuidado y protección del ambiente y hacer uso responsable de los recursos naturales; porque es responsabilidad de todos y cada uno de los habitantes del planeta). Y siguiendo la misma jerarquía de Maslow pero como repito en círculos concéntricos. Quedando así:

### **2.2.3. Teoría de las expectativas de Víctor Vroom:**

Afirma que la fuerza para que una tendencia actúe de cierta manera, depende de la intensidad con que se espera que el acto vaya seguido de un resultado dado y de lo atractivo que resulte esto para el individuo. En términos más prácticos, la teoría de las expectativas plantea que a los empleados los motivará desarrollar cierto nivel de esfuerzo cuando crean que eso les llevará a obtener una buena evaluación de su desempeño; que esta conducirá a premios laborales como un bono, aumento de salario o ascensos; y que los premios satisfarán las metas personales de los empleados. Por tanto la teoría se centra en tres relaciones:

1. Relación esfuerzo-desempeño. La probabilidad que percibe el individuo de que desarrollar cierta cantidad de esfuerzo conducirá al desempeño.
2. Relación desempeño-recompensa. Grado en que el individuo cree que el desempeño a un nivel particular llevará a la obtención del resultado que se desea.



3. Relación recompensas-metas personales: Grado en que las recompensas laborales satisfacen las metas o necesidades personales de alguien, y el atractivo que tienen dichas recompensas potenciales para el individuo.

La teoría de las expectativas ayuda a explicar por qué muchos trabajadores no están motivados por sus trabajos y sólo hacen lo mínimo necesario para conservarlo, esto es evidente cuando se ven con más detalles las tres relaciones que aparecen en la teoría. Las presentamos como preguntas que los empleados necesitan responder en forma afirmativa si su misión ha de maximizarse.

En primer lugar, si doy mi máximo esfuerzo, ¿se reconocerá en mi evaluación de desempeño? Para muchos empleados, la respuesta es “no” porque su nivel de aptitud, tal vez sea deficiente, lo que significa que no importa la tenacidad con que lo intenten, lo más seguro es que no sean realizadores destacados. El sistema de evaluación de la organización quizá esté diseñado para evaluar factores que no tienen que ver con el desempeño, como la lealtad, la iniciativa o el ánimo, lo que significa que un esfuerzo mayor, no necesariamente producirá una evaluación mejor. Otra posibilidad más es que los empleados perciban en forma verdadera o equivocada, que no le agradan a su jefe. Como resultado esperan una evaluación deficiente sin importar el nivel de su esfuerzo. Estos ejemplos sugieren que una posible fuente de la baja motivación del empleado es la convicción de que no importa lo fuerte que trabajen, la probabilidad de que obtengan una buena evaluación es baja.

En segundo lugar, si obtengo una buena evaluación de desempeño, ¿llevará a la obtención de recompensas laborales? Muchos trabajadores ven que en su empleo la relación desempeño recompensa es débil. La razón es que las organizaciones premian muchas cosas además del desempeño...

¿Funciona la teoría de las expectativas? Los intentos de validarla se han visto complicados por problemas metodológicos, de criterio y medición,..., algunos críticos sugieren que la teoría es de uso limitado y afirman que tiende a ser más válida para hacer predicciones en situaciones en las que el individuo percibe con claridad las relaciones esfuerzo-desempeño y desempeño-recompensa. Debido a que en su trabajo pocos individuos perciben una correlación alta de desempeño y las recompensas, la teoría tiende a ser un ideal. Si las organizaciones en realidad recompensaran a los individuos de acuerdo con su desempeño y no con criterios como la antigüedad, el esfuerzo, el nivel de aptitud y la dificultad en el trabajo, entonces la validez de la teoría sería mucho mayor. Sin embargo en lugar de que invalide a la teoría de las expectativas, esta crítica es susceptible de utilizarse en su apoyo, ya que explica por qué un segmento significativo de la fuerza laboral desarrolla pocos esfuerzos para cumplir con sus responsabilidades de trabajo.

Robbins (2002) Esfuerzo individual, desempeño individual, recompensa laboral, metas personales.

Si en una Empresa los premios extrínsecos se usan para recompensar un desempeño superior, se reducen los motivadores intrínsecos que provienen del hecho de que el empleado hace lo que realmente le gusta; es por eso que si a un trabajador se le delega una tarea que le parece interesante y se le conceden premios extrínsecos por la realización de ésta, se disminuyen sus intereses intrínsecos.

#### 2.2.4. Modelo Simplificado de expectativas.

**Stephen P. Robbins:** Desarrollo personal, reconocimiento, responsabilidad y logro en la actividad.

**Esfuerzo individual:** en esta etapa los resultados pueden ser positivos (remuneración, seguridad, compañía, confianza, etc.) o negativos (fatiga, aburrimiento, frustración, ansiedad, etc.). Aquí lo que importa es el pensamiento que puede existir en un individuo al esperar lo que obtendrá como resultado.

**Rendimiento individual:** Es una cuestión interna para el empleado, comprende valores, personalidad y necesidades. Para algunos será positiva, juzgará los resultados como atractivos y lo hará querer alcanzarlos, mientras que para otros será negativa, lo que propiciará que juzguen mal los resultados por lo que prefieran no conseguirlos.

**Premios organizacionales:** los resultados por lo general no afectan su desempeño a menos que conozca con claridad y sin equivocación que es lo que se debe hacer para conseguirlo.

**Metas individuales:** Después que fueron analizadas sus cualidades y su capacidad para poder controlar las variables que determinan el éxito, se determinan las metas.

Esta teoría, propone conocer las metas de una persona y el vínculo que existe entre el esfuerzo y el desempeño, entre el desempeño y premios y entre los premios y la satisfacción de las metas individuales. Admite que no existe ningún principio universal que pueda explicar lo que motiva a todas las personas. El simple hecho de conocer las necesidades que está tratando de satisfacer, no garantiza que un buen desempeño se considere como un factor que lleve a la satisfacción de esas necesidades.

#### 2.2.5. Teoría de las necesidades de McClelland:

(McClelland, 1989), psicólogo norteamericano ha contribuido con su teoría a considerar que todos los motivos son aprendidos y se definen como “el restablecimiento por un indicio de un cambio de una situación afectiva”: Una conducta motivada es aquella que se ubica en la dimensión acercamiento –evitación o apetito-ansiedad.

**Motivación por la afiliación:** Se relaciona con la necesidad de pertenecer a un equipo y sentirse parte de él. Las personas necesitan interactuar con otras, se afanan en tener seguridad, laboran mejor cuando reciben alguna felicitación por sus actitudes favorables y su colaboración, seleccionan amigos para rodearse de ellos. Sienten una

satisfacción interna mayor al encontrarse entre conocidos, tratan de proyectar una imagen favorable en sus relaciones interpersonales, suavizan las tensiones desagradables en sus entrevistas, ayudan a otros y desean ser admirados en retribución.: *tienen las conductas siguientes:* Desarrollo de las relaciones interpersonales, son las que están más tiempo interactuando con los demás y cuando inician amistades suelen establecerlas de forma más estable y duradera que las personas con necesidad de afiliación baja. El mantenimiento de las redes interpersonales: Estas hacen más llamadas, se relacionan más con sus amistades, visitan y son más cariñosas.

**Motivo de poder:** Significa la necesidad de tener impacto, control o influencia sobre otra persona, grupo u otros; genera competitividad y despierta un interés por obtener y preservar la reputación, se esfuerzan por ser reconocidas como líderes en grupos, sienten impulsos pequeños ante la agresión, prefieren trabajos donde puedan ejercer influencia y acumulan pertenencias de prestigio, necesitan de argumentos, de persuasión, de prevalecer. Si el poder se da en una organización, trata de influir en la conducta de los demás para el bienestar de la organización como un todo. **Motivo de logro:** Impulso de orientación hacia los resultados y prefieren asumir responsabilidades de mejor rendimiento, con éxito en el desempeño de sus funciones en relación con los estándares de excelencia y la orientación hacia el reto, la eficacia.

### c. Definición de términos básicos

**Afecto:** es un término genérico que cubre un rango amplio de sentimientos que experimentan las personas, agrupa a los sentimientos como a los estados de ánimo.

**Alegría:** Andrade (S/F), dice es la emoción básica con un sustrato cerebral y neural innato, una expresión universal también innata, un único estado motivacional y afectivo. Emoción caracterizada por un sentimiento positivo, sentido de libertad favoreciendo así los procesos de aprendizaje y memoria que surge en respuesta a conseguir alguna meta u objetivo deseado.

**Autonomía:** criterio propio de una persona para pensar, actuar y hacer libremente una tarea. Grado de libertad sustancial, independencia y discrecionalidad de una persona para que programe sus labores y determine los procedimientos.

**Buen trato:** clima laboral sano para favorecer el cumplimiento de actividades, las relaciones interpersonales y por ende el buen rendimiento. La calidad laboral y el bienestar social: los cuales van ligados a cada uno y todos los trabajadores de la organización generando el sentido de pertenencia y el desarrollo profesional. (Delgado, 2014).

**Capacidad lúdica:** intenta ver el aspecto positivo de todas las situaciones.

**Capacitación:** es una línea importante de motivación, garantiza que el talento humano cuente con los conocimientos y habilidades necesarias para optimizar sus labores y profesionalizarlas dentro de la organización.

**Creatividad:** personas que tienen buen humor son más creativas que aquellas que lo tienen malo, son más originales y tienden a identificar opciones más creativas para resolver problemas, tienen pensamientos más flexibles; por lo tanto el humor positivo incrementa nuestra creatividad para la realización de muchas tareas.

**Comportamiento:** conjunto de respuestas, que presenta un ser vivo en relación con su entorno o mundo de estímulos. Puede ser consciente o inconsciente, voluntario o involuntario. (Wikipedia).

**Desempeño Laboral:** dice que son acciones y conductas que son relevantes para las metas de la organización y se miden en términos del rendimiento del trabajador. (Sánchez, 2017).

**Emociones positivas:** producen una sensación de placer y tienen un efecto positivo en varias áreas de funcionamiento psicológico, incrementan la facilidad para la solución de problemas y resistir al dolor, aumentan la creatividad y el altruismo, permiten la supervivencia por la forma del pensamiento flexible para la acción, aumenta la atención, mejora la resiliencia ante las adversidades.

**Esfuerzo:** es una medida de intensidad; por tanto, cuando alguien está motivado se esfuerza más.

**Esperanza:** espera lo mejor para el futuro y trabaja para lograrlo. Cree que su futuro es algo que puede controlar.

**Factores higiénicos:** Herzberg (1968), estos se relacionan a los aspectos exógenos que generan el comportamiento humano. Dice que hay una relación directa entre estos, con la insatisfacción que desarrolla algunos elementos que salen del entorno que rodean a las personas dentro del lugar del trabajo

**Factores motivacionales:** se relacionan con la consecución de la satisfacción, que se generan desde interior de la persona como variables endógenas y que tiene bajo su control y están vinculados con el crecimiento y desarrollo del individuo, el reconocimiento por su trabajo, autorrealización, responsabilidad en las funciones, tareas y actividades delegadas, entre otros. (Herzberg, 1968).

**Felicidad:** De los Ríos Giraldo (2015), etimológicamente proviene del latín y del vocablo felicitas, que puede traducirse como "fértil". La felicidad es un estado de ánimo que supone una satisfacción. Quien está feliz se siente a gusto, contento y complacido. Una persona feliz sonríe, disfruta, goza. Hallar la felicidad depende de cada uno de nosotros, lo que hace feliz a alguien puede o no representar la felicidad para otro; el concepto de felicidad es subjetivo y relativo.

**Gratitud:** tiene conciencia de lo bueno que le sucede, Ud. es agradecido porque siempre se toma un momento para expresar su gratitud.

**Humor:** gusta reírse y gastar bromas; hacer que los demás sonrían es importante para usted.

**Inteligencia emocional:** es la capacidad que alguien posee para detectar y manejar soluciones e información de emociones.

**Motivación:** es un proceso responsable por la intensidad dirección y persistencia de los esfuerzos de una persona para adquirir una determinada meta. Trascienden a los intereses personales, profesionales y particulares de los trabajadores.

**Motivación extrínseca:** es externa a la actividad en sí misma: incentivos, dinero, alabanzas, atención, aprobación, trofeos, premios, certificados, reconocimiento público y diversos planes de incentivos, evaluaciones y notas, fechas límite y castigos. (Fishman, 2014)

**Motivación intrínseca:** se basa en la realización de la actividad en sí misma. Los seis motivadores intrínsecos que se generan mientras desarrollamos la actividad son: autonomía, sentido de pertenencia, novedad, aprendizaje o crecimiento, relación y pertenencia y trascendencia) (Fishman, 2014)

**Proceso básico de motivación:** necesidades no satisfechas crean una tensión, con una voluntad de comportamiento de búsqueda genera una necesidad satisfecha.

**Laboral:** adjetivo con el que se califica y relaciona una actividad determinada en el que se manifiesta un interés o propósito de un conjunto de personas por desarrollar un producto, prestar un servicio o completar las metas de un sistema administrativo.

**Psicología positiva:** es el estudio científico de las experiencias y rasgos individuales positivos de virtudes y fortalezas humanas, cuyo fundador es Martín Seligman, los ejes de estudio son: las emociones positivas, los rasgos positivos, organizaciones positivas y las relaciones positivas. (Hervás, 2009).

**Retroalimentación:** grado en que la ejecución de actividades de trabajo que requiere su puesto da como resultado que el individuo obtenga información directa y clara sobre la eficacia de su desempeño.

**Satisfacción Laboral:** Robbins, Judge & Locke (2009; 2004), la satisfacción laboral es un estado afectivo y emocional positivo, producto de la percepción subjetiva, que es el resultado del trabajo que se realiza o de las experiencias que se viven al realizarlo. Según, Alles, Fernández-Ríos, & Sánchez (2011), es el proceso de retroalimentación entre las expectativas de los individuos, su desempeño y la compensación que recibe.

**Salud:** es un estado completo de bienestar físico, psíquico y social y no la mera ausencia de enfermedad o minusvalía.

**Teoría curricular:** Huertas (1997), Currículo abarca todo aquello que el medio escolar ofrece al estudiante como posibilidad de aprender: no sólo conceptos, sino también principios, procedimientos, oportunidades; y que abarca, además, tanto los medios a través de los cuales la escuela proporciona esas oportunidades, cuanto aquellos por los que evalúa los procesos mismos de enseñanza aprendizaje. (P. 10)

### **III. HIPÓTESIS**

#### **III.1. Declaración de la hipótesis**

##### **III.1.1. Hipótesis General**

Existe una relación directa entre felicidad y la motivación laboral del docente de la Institución Educativa San Ramón de Cajamarca, 2019.

Variables

Primera Variable: Felicidad

Segunda Variable: Motivación Laboral.

##### **III.1.2. Hipótesis Específicas**

- El nivel de felicidad es significativo en el profesional docente la IE San Ramón, Cajamarca, 2019.
- El nivel de la motivación laboral es positivo en el profesional docente la IE San Ramón 2019.
- La relación es directa, positiva y significativa entre Felicidad y motivación laboral del profesional docente de la IE Emblemática San Ramón de Cajamarca 2019.

#### **III.2. Operacionalización de las variables**

**Tabla 1. Matriz de Operacionalización: Variable Felicidad.**

Variable	Definición Conceptual	Operacionalización o Definición Operacional	Categorías o Dimensiones	Definición de la Categoría o Dimensión	Indicador	Item	Nivel de Medición	Unidad de Medida	Valor
Variable I: Felicidad.	Felicidad Alarcón, (2006): Estado afectivo de plena satisfacción, más o menos duradera, que cada individuo experimenta de manera subjetiva en posesión de un bien anhelado.	Felicidad es el diseño, construcción, resiliencia, ingenio y vivencias críticas, creativas y propositivas comunes entre los seres obrando con buen sentido del humor hacia la convivencia pacífica y armónica en la sociedad.	Sentido positivo de la vida	Presentar estados positivos hacia sí mismo y hacia la vida, encontrándose libre de estados depresivos profundos.	Identificar la ausencia de estados depresivos, pesimismo y de vacío existencial	7, 11, 14 17, 18, 19, 20 22, 23, 26	Ordinal	1,2,3,4,5	Nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre, siempre.
			Satisfacción con la vida	Involucra una valoración positiva de sí mismo, a partir de los logros obtenidos o por encontrarse muy cerca de alcanzar el ideal de su vida.	Determinar estados subjetivos de satisfacción por la posesión de los bienes deseados.	2, 3, 4, 5, 6. 10	Ordinal	1,2,3,4,5	Nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre, siempre.
			Realización Personal	Son las condiciones para la obtención de una felicidad plena y duradera como son la autosuficiencia, autarquía, tranquilidad emocional y placidez.	Determinar la felicidad plena y la autosuficiencia, más que estados temporales de felicidad	8,9,21,24, 25, 27	Ordinal	1,2,3,4,5	Nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre, siempre.
			Alegría de vivir	Alude a las experiencias positivas de la vida y al sentimiento general de bienestar.	Valorar lo maravilloso que es la vida, las experiencias positivas de la vida y sentirse generalmente bien.	1, 12, 13, 15, 16	Ordinal	1,2,3,4,5	Nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre, siempre.

Fuente: Información obtenida de las bases teóricas de la investigación

**Tabla 2. Matriz de Operacionalización: Variable Motivación Laboral.**

Variable	Definición Conceptual	Operacionalización o Definición Operacional	Categorías o Dimensiones	Definición de la Categoría o Dimensión	Indicador	Item	Nivel de Medición	Unidad de Medida	Valor
Variable II: motivación laboral.	(Robbins (2013), la motivación es el esfuerzo que realiza una persona para lograr un objetivo cuyo proceso implica intensidad, dirección y persistencia.	La motivación laboral son los diferentes factores extrínsecos e intrínsecos y trascendentes que influyen en los desempeños de los docentes en una institución educativa.	Intrínseca	Factores motivacionales que se encuentran bajo control de la persona, está relacionada con lo que el individuo hace o desempeña; involucran sentimientos de crecimiento individual, reconocimiento profesional y autorrealización.	Desarrollo personal	1	Ordinal	1,2,3,4,5	Nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre, siempre.
					Autonomía	2; 3; 4	Ordinal	1,2,3,4,5	
					Competencia profesional	5; 6	Ordinal	1,2,3,4,5	
			Extrínseca	Motivación orientada a responder una consecuencia externa. Se menciona que al realizar determinados comportamientos se consigue un incentivo o se puede escapar de una situación aversiva	Condiciones laborales	7; 8	Ordinal	1,2,3,4,5	Nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre, siempre.
					Sueldo y recompensas	9; 10	Ordinal	1,2,3,4,5	
					Reconocimiento	11; 12	Ordinal	1,2,3,4,5	
			Trascendente	Motivación que atiende motivos que están relacionados con los demás; impulsa a las personas a realizar determinadas acciones o comportamientos.	Participación servicio y compromiso.	13; 14	Ordinal	1,2,3,4,5	Nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre, siempre.
					Relaciones con los demás	15; 16	Ordinal	1,2,3,4,5	
					Cooperación, apoyo y solidaridad	17, 18	Ordinal	1,2,3,4,5	

Fuente: Información obtenida de las bases teóricas de la investigación



### III.3. Propuesta de solución

#### III.3.1. Título: La felicidad y su influencia en la motivación laboral

La propuesta felicidad y su influencia en la motivación laboral del profesional docente de la Institución Educativa San Ramón –Cajamarca 2019. Está fundamentada en el estudio teórico conceptual de felicidad con sus dimensiones sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal, alegría de vivir y, motivación laboral: con sus dimensiones: intrínseca, extrínseca y trascendente.

Hablar de la felicidad y su relación con la motivación laboral, conlleva a pensar y repensar cuánto de felicidad y de motivación irradia cada docente en las aulas, ¿cómo mejorar la práctica pedagógica?, ¿cómo es que se puede llegar a mejorar los aprendizajes de los estudiantes?, ¿se plasma en la enseñanza aprendizaje la motivación intrínseca, extrínseca, trascendente en las sesiones de aprendizaje?

Cabe señalar también que existe información escasa en felicidad docente; y no existe estudios de investigación suficientes; por lo que consideramos que esta propuesta constituirá un inicio a otras investigaciones que contribuyan en el campo de la felicidad y motivación de las organizaciones

Es una propuesta fundamentada en el estudio práctico de convivencia pacífica y armónica en la interrelación profesional docente y estudiante en el aula; mientras el docente irradie más felicidad, más motivación; el estudiante estará cada vez más abierto al aprendizaje auténtico.

La novedad de la tesis es que se engarza en la psicología positiva muy valiosa e innovadora, su aplicabilidad es factible y ayudará a superar dificultades de aprendizaje en los estudiantes.

Esta propuesta se ha organizado en aspectos como: capacitaciones, talleres, charlas informativas y sobre todo en el proyecto titulado “Estudiantes motivando a un aprendizaje feliz”

#### III.3.2. Objetivo de la Propuesta

Determinar la felicidad y su influencia en la motivación laboral del profesional docente de la IE Emblemática San Ramón Cajamarca 2019.

Variable Independiente : Felicidad.

Dimensiones : Satisfacción con la vida y alegría de vivir

Variable Dependiente : Motivación Laboral.

**Dimensiones** : Motivación extrínseca y trascendente.

Estrategias metodológicas a utilizar en el desarrollo del modelo:

### III.3.3. Alcance de la propuesta

La felicidad y su influencia en la motivación laboral, sirve como estrategia para concientizar al docente de la importancia que significa la felicidad y motivación en las organizaciones educativas donde se forma y educa al ser humano con el único fin de que se piense, se actúe y se conviva saberes en las aulas con seres humanos motivados en los aprendizajes para la vida.

### III.3.4. Meta de la propuesta

Este modelo, estará al alcance de los 1500 estudiantes de la Institución Educativa San Ramón Cajamarca 2019.

### III.3.5. Metodología de la propuesta

Modelo que estará planificado en base a un proyecto y 4 sesiones de aprendizaje.

#### III.3.5.1. Datos Generales

- 1.1. Unidad de Gestión Educativa Local : Cajamarca
- 1.2. Institución Educativa : San Ramón
- 1.3. Director : Mg. Manuel Armas Reaño.
- 1.4. Sub-Director : Dr. J Antenor Roncal Rodríguez.
- 1.5. Coordinadora de tutoría : Dra. Esther Llatas Valdivia.
- 1.6. Responsable de Convivencia : Segundo M. Valladares Guerra
- 1.7. Representante de los estudiantes : Ángel Monzón Gonzáles.

#### III.1.5.2. Introducción

En este apartado presentamos la felicidad y su influencia en la motivación laboral de la Institución Educativa 'San Ramón' de Cajamarca 2019.

#### III.1.5.3. Definición del modelo

El modelo, es una propuesta fundamentada por el estudio teórico conceptual de los autores: Seligman, (2011), Alarcón, (2006), (Robbins (2013), Guerri, (2018), (Toribio, Gonzáles, Valdez, & Van, 2012), (Anastasi & Urbina, 1998), Maslow, (2006), Bandura (1997), citado por Salanova (2008), Bandura (2015), Chiavenato (2005), quienes con sus teorías y aportes enriquecen esta investigación. La Felicidad se basa en la Programación neurolingüística, pensamiento- emoción-conducta: tomar conciencia de como el hombre a través de los años aprende a pensar; con creatividad, imaginación, lo que afecta su manera de sentir y por ende la conducta. Si los pensamientos son positivos, el sentir y el obrar, serán positivos. Los pensamientos,

sentimientos, conductas, hábitos, costumbres, actitudes, se aprenden en el seno familiar a edades muy tempranas; por ejemplo si llamamos a un niño/ adolescente constantemente en una conversación de familia, este infante o niño adolescente se bloquea entonces poco o nada será su participación en público, o tendrá problemas para reclamar si algún día necesita hacerlo; si ese infante, niño u adolescente recibe constantemente castigo de los padres, él será el nuevo ejemplo de castigador en lo sucesivo. Cuando el niño llega a la edad escolar, ya llega con estereotipos del hogar, poco o nada se puede hacer si su formación en los 5 primeros años fue de violencia; ¿qué hacer ante esta realidad? Si la formación fue dentro del equilibrio de amistad y amor con los padres, será un buen ciudadano siempre y cuando el contexto de la sociedad le ayude; porque se debe tener en cuenta que todos formamos y educamos.

Hablar de felicidad es tomar en cuenta situaciones que se pueden planificar en nuestro cerebro que constantemente se transforma en una sensación o emociones. Tienes que ser tú haciendo cosas que te convierte en una persona feliz, la felicidad es completamente tuya, para sentirte feliz es hacer lo que te gusta, Richard Wagner dice al respecto. "Tú decides si vas adelante o vas al último de la fila. El primer paso es la decisión". "Nada es tan conveniente para la felicidad como sustituir las preocupaciones por las ocupaciones". "La alegría no está en las cosas, sino en nosotros". Por lo tanto: La felicidad y la motivación son emociones positivas.

Es posible aún con todo los cambios que se viene dando en nuestro mundo globalizado, que el ser humano persigue siempre momentos o instantes de detalles vividos en el día a día de felicidad, motivación, bienestar, satisfacción con la vida; sentimientos positivos, valoración de la propia vida, tanto en el aspecto personal, profesional, de trabajo, fuera y dentro de las organizaciones. Analizando la felicidad, el optimismo y los rasgos positivos del carácter.

Según la OMS, al año 2020, la depresión será la segunda causa de inhabilidad laboral, actualmente en Europa el 22 % de la fuerza laboral son víctimas del estrés debido al trabajo bajo presión; por esta razón estamos promoviendo esta propuesta que redundará en beneficio de la mayoría de los trabajadores de las diferentes organizaciones del mundo. Cambiar y transformar los pensamientos y sentimientos en actitudes positivas de comportamiento y conductas que conlleven a la mejora personal, social, ecológica, educativa y valorativa; solo así podremos mejorar nuestra educación, la vida en casa con los seres que nos rodean.

### III.1.5.4. Importancia del Modelo

Hablar desde el argumento teórico de la de Felicidad y motivación laboral, conlleva a pensar y repensar, en qué medida se ha estado haciendo bien las cosas frente al encargo social educativo; en el rol de educadores y formadores de estudiantes en la educación básica regular, cabe preguntar entonces: ¿se tiene en cuenta las potencialidades, intereses, necesidades y demandas de los estudiantes antes, durante y después de la tarea docente?, de no ser así; ¿hemos intentado a lo largo de nuestra tarea pedagógica cambiar y mejorar por y para ellos?, cabe destacar de cuán significativo es resaltar la importancia del modelo con propuesta para desarrollar la felicidad y motivación laboral: En principio con un breve análisis desde lo que significa la familia, célula básica de la sociedad, considerada como el primer ámbito social del ser humano, donde éste aprende y practica valores, principios, normas y nociones de la vida; con una base afectiva y formativa en medio de personas con lazos de amor y un proyecto o visión en común. Todo ello resulta magnífico y maravilloso desde los listones teóricos, la realidad nos narra una mirada distinta en la gran mayoría de personas, pues a lo largo de esta investigación hemos relatado que la sociedad actual nos muestra el resquebrajamiento y desintegración de las familias. La felicidad y motivación laboral nos ofrecen una mejor forma de vida de las personas, vida agradable.

Que a través de los maestros y maestras, responsables de la formación de estudiantes en la escuela, se reestructure y transforme las clases rutinarias en momentos agradables para los escolares, donde los estudiantes se sientan felices de acudir al colegio, se sientan estimados y queridos por los que los acogen en los recintos escolares; que estén muy motivados y deseosos de encontrarse cada día con sus compañeros y maestros, que se sientan escuchados, que se les atienda frente a sus necesidades y demandas, que sus derechos no se vean vulnerados ni transgredidos; que aprendan asimismo a, ser seres asertivos. Con ello la de Felicidad y motivación laboral, no pretende ir al lado extremo, a la permisividad; al contrario educar con felicidad, amor, significa actuar de la mejor manera en la educación y formación de la persona.

### III.1.5.5. Aporte teórico de la Investigación

Se alinea en el sentido de que existe información teórica acerca del objeto de estudio de esta investigación, sin embargo no existen estudios de investigación suficientes, por lo que consideramos que esta propuesta constituirá un inicio a otras investigaciones que contribuyan en el campo educativo y sobre todo aporten a la felicidad y motivación laboral del profesional docente.

Alarcón (2006): Felicidad: proponer mejoras: sentido positivo de la vida, Alegría de vivir.

Robbins, (2013): Motivación Laboral: Motivación Proponer mejoras: Motivación extrínseca y trascendente.

### **III.1.5.6. Aporte práctico de la investigación**

Lo constituye el Modelo de la felicidad y su relación con la motivación laboral del profesional docente de la Institución Educativa San Ramón; y, que posibilitan a mejorar la sociabilidad, afabilidad, sus comportamientos, saberes, a ser más resilientes ante situaciones adversas. La novedad de la tesis, se sitúa en que la propuesta en sí es importante, contribuye a orientar hacia la felicidad humana en las diferentes esferas como: la biológica, psicológica, social, ecológica, cultural tecnológica, académica y espiritual de los docentes en estudio; va a transformar sus desempeños, desarrollará en ellos la autonomía, la toma de decisiones, valores genuinos que redundará y se evidenciará en los niveles de logro más altos en el campo de la formación profesional y bienestar.

Con el sustento teórico y conceptual que respaldan este programa, da soporte científico a través de las diversas teorías anteriormente expuestas.

### **III.1.5.7. Características del Modelo**

La propuesta: "La felicidad y su relación con la motivación laboral", se caracteriza por ser novedoso e innovador, su aplicabilidad es factible, y de ser aprovechado en las instituciones educativas redundará en la motivación laboral.

### **III.1.5.8. Descripción del Modelo**

Este Modelo se ha organizado en dos aspectos: las capacitaciones relacionadas con el objeto de investigación dirigidas docentes, quienes participarán de acuerdo a los horarios establecidos, demostrando disposición, responsabilidad, actitud de cambio, participación eficiente y eficaz, contribuyendo al cambio y transformación en querer mejorar su labor docente en el aula con sus estudiantes, se realizarán en los ambientes de la institución educativa San Ramón. Así mismo el compromiso a ser más sensibles en la planificación y desarrollo de sus sesiones, con aprendizajes contextualizados y de acuerdo a los estilos de aprendizaje.

"La felicidad y su relación con la motivación laboral" permitirá tanto al docente como a estudiantes, adquirir y practicar habilidades básicas de interacción social en su actuar cotidiano; para lo cual se deberá aplicar este modelo como

proyecto y la ejecución de sesiones de aprendizaje contextualizadas a la realidad del escenario donde se ha efectuado dicha propuesta.

### **III.1.5.9. Estrategias metodológicas a utilizar en la capacitación a docentes**

Inicialmente se desarrollan técnicas grupales, donde se destaque el trabajo en equipo, colaborativo y participativo; los participantes mostrarán actitud y disposición para este tipo de labor donde previamente se establezcan acuerdos para la buena convivencia; el respeto a las opiniones de los demás, desarrollo de la escucha activa, estudio de casos, juego de roles y exponen al pleno sus conclusiones.

#### **DEL PROYECTO DE ESTUDIANTES:**

#### **EMBLEMÁTICO SAN RAMÓN-CAJAMARCA**

##### **I. Datos generales:**

I.1.Unidad de Gestión Educativa Local : Cajamarca

I.2.Institución educativa : San Ramón

I.3.Integrantes del modelo

I.3.1. Director : Mg. Manuel Armas Reaño.

I.3.2. Sub-Directora : Dra. Sonia Cortegana Salazar.

I.3.3. Sub-Director : Dr. J. Antenor Roncal Rodríguez.

I.3.4. Coordinadora del proyecto : Br. Esther Llatas Valdivia.

**TÍTULO:** Proyecto: “Estudiantes motivando a un aprendizaje Feliz”.

##### **II. Resumen del proyecto:**

El presente proyecto titulado: Estudiantes motivando a un aprendizaje feliz en la Institución Educativa Emblemática San Ramón de Cajamarca 2019, tiene como finalidad interiorizar la felicidad en el docente sanramonino para inculcar motivación y emociones de felicidad en el estudiante y cómo ésta influye en la optimización en su aprendizaje.

Hablar de una familia motivada y bien constituida en el amor, planes, principios, valores, metas, decisiones y bases firmes para proteger y amar lo que día a día se construye, es hablar de la felicidad en la familia; hablar del conjunto de docentes que aman lo que hacen, que se entregan con sabiduría, empeño, con mentalidad vencedora, resiliencia ante las adversidades, con sueños de esfuerzos en sus planes y programas y dedicación en un ambiente pacífico y armónico en su organización; estamos hablando de felicidad en la

Institución. Upanishad, citado por (Rakesh, 2012), dice: “Somos lo que es nuestro profundo deseo, que nos impulsa. Tal como es nuestro deseo es nuestra voluntad. Tal como es nuestra voluntad son nuestros actos. Tal como son nuestros actos es nuestro destino”.

### **III. Justificación**

En la IE San Ramón, aún no se ha hablado de la felicidad; existe insatisfacción, el descompromiso con y cómo pueden aportar cada día como agentes ejecutores de la enseñanza aprendizaje camino a la felicidad. Por lo tanto, se cree que ya es tiempo de cambios en la mente del profesional docente, estudiantes y padres de familia para el buen trato, los buenos gestos, cordialidades, solidaridad, empeño, perseverancia y resolver los problemas con mucha resiliencia pensando en los hechos que siempre me llevarán al éxito y la felicidad.

(Bruno, 2017), Determinar la motivación de los docentes en su desempeño en las aulas permitirá detectar la influencia de factores motivacionales intrínsecos, extrínsecos y trascendentes que afectan la labor pedagógica en beneficio o perjuicio de la educación, asimismo se reconoce que este ser impulsado a tener un determinado comportamiento debido a una serie de distintos y particulares motivos que afectan su actuar. (p. 52)

### **IV. Beneficiarios:**

750 estudiantes del primer al tercer grado de la Institución Emblemática San Ramón

1500 padres de familia.

### **V. Objetivos:**

#### **V.1.1. Objetivo general**

Determinar el nivel de motivación estudiantil hacia un aprendizaje feliz en la Institución Educativa Emblemática San Ramón de Cajamarca 2019;

#### **Objetivos específicos:**

V.1.1.1. Proponer mejoras del *sentido positivo de la vida y de la Alegría de vivir en el profesional docente de la IE San Ramón de Cajamarca 2019.*

V.1.1.2. Proponer mejoras en la *Motivación extrínseca y trascendente del profesional docente de la IE San Ramón de Cajamarca 2019.*

### **VI. Secuencia de actividades.**

**Tabla 3. Cronograma de Actividades**

N°	Descripción	Responsable	Fecha
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Taller: Seligman, (2002): <i>Psicología positiva; Compromiso; Relaciones positivas; Logro.</i></li> <li>▪ Naturaleza e importancia de la psicología positiva</li> <li>▪ Disciplina positiva</li> </ul>	Maestrante y docentes involucrados en el modelo	26/04/19
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sentimientos positivos.</li> <li>▪ importancia de los sentimientos positivos.</li> </ul>	Maestrante y docentes involucrados en el modelo	24/05/19
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Respeto a las emociones personales.</li> <li>▪ Pensamiento organizativo ante las adversidades.</li> </ul>	Maestrante y docentes involucrados en el modelo	
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Taller: Nivel de felicidad del Profesional docente, Alarcón (2006) sentido positivo de la vida, alegría de vivir y priorizando en satisfacción con la vida y realización personal.</li> </ul>	Maestrante y docentes involucrados en el modelo	28/06/19
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Conocer a través de sesiones de aprendizaje la Teoría de la motivación e higiene de Herzberg, (1966). Visión, Valores- Ambiente organizativo-exigencias del trabajo.</i></li> </ul>	Maestrante y docentes involucrados en el modelo	12/07/19
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Charlas relacionadas a la motivación extrínseca y trascendente aplicando la <i>Teoría de la motivación Robbins, (2013):</i></li> </ul>	Maestrante y docentes involucrados en el modelo	16/08/19
6	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Charlas relacionadas <i>SENTIDO DE VIDA: Predisposición, Voluntad –Acción-Dejar huella, Liderazgo-Seguridad- Resiliencia</i></li> </ul>	Maestrante y docentes involucrados en el modelo	13/09/19
7	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Charlas relacionadas <i>competencias blandas: Liderazgo-actitud positiva-Integridad. Autocontrol-conciencia laboral.</i></li> </ul>	Maestrante y docentes involucrados en el modelo	11/10/19
8	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Charlas relacionadas <i>ESFERAS DEL SER HUMANO: Biológica-Psicológica-Sociológica, Ecológica, Cultural, espiritual, académica.</i></li> <li>▪ <i>NEUROTRANSMISORES: Oxitocina, Dopamina, Serotonina, Endorfina.</i></li> </ul>	Maestrante y docentes involucrados en el modelo	15/11/19

Fuente: Información obtenida de la propuesta de solución de la investigación

## VII. Recursos



### **Humanos**

- Dirección
- Subdirección
- Tutora.
- Estudiantes
- Padres de familia.
- Especialistas
- Soporte técnico
- Vigilancia.

### **Materiales**

Auditorio	Internet: google y otros.
Multimedia	Textos
Laptop	Copias e impresiones
Cámara	Papel, cartulina, lapiceros
Celulares	Agua

## Presupuesto

Tabla 4. Presupuesto del Proyecto.

BIEN	UNIDAD	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL
Expertos	02	10 000	20 000
Asistentes	02	2000	4 000
Cámara	01	1000.00	1000.00
Internet	5	10	50.00
Textos	5	30	150.00
Copias e impresiones	2000	30.00 x 1000	60.00
Papel.	200	10.00 x 100	20.00
Cartulina	10	1.00	10.00
Lapiceros	10	2.00	20.00
Agua	20	2.00	40.00
TOTAL			25 350.00

Fuente: Información obtenida de la propuesta de solución de la investigación

### Desarrollo de 4 sesiones de aprendizaje:

Tabla 5. Sesión 01: Expreso mis emociones y mis sentimientos.

Dimensión: personal	Qué Buscamos: Que los docentes reconozcan la importancia de expresar sus emociones y sentimientos a los demás.	Materiales: Lápiz, papel.
Eje temático: Competencias socioafectiva y ética		

Fuente: Información obtenida de la propuesta de solución de la investigación

Revisión de acuerdos Tiempo: 10'

En un plenario, la coordinadora o coordinador pide al secretario que lea los acuerdos y compromisos asumidos para evaluar su nivel de cumplimiento (que puede ser de 0 %, 50 %, 75 % o 100 %). El grupo felicita el logro o brinda sugerencias para su consecución.

PRESENTACIÓN: Motivación y exploración Tiempo: 15'

Iniciamos la sesión escribiendo en la pizarra las siguientes palabras: cólera, miedo, tristeza, sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, alegría de vivir.

Pedimos a las y los participantes que, de manera individual, escojan dos de esas palabras, las anoten en un papelito y lo guarden. Los invitamos a formar pareja con su compañero del costado. Luego les damos la siguiente consigna: sin moverse y sin hablar, deben mantener contacto visual con su par, y solo a través de la mirada deben expresar la emoción elegida, primero una y luego la otra, se les da unos segundos y luego se les indica que cambien la mirada según la otra emoción seleccionada.

Lo importante de esta dinámica es que puedan comunicar sin hablar, que solo a través de la mirada expresen la emoción que eligieron. Pedimos que algunos voluntarios comenten qué emoción reflejó su compañero o compañera a través de la mirada, y se corrobora. Luego preguntamos: ¿Cómo sintieron con la mirada de sus compañeros?, ¿qué pensamos de las emociones?, ¿serán importantes? Indicamos el propósito de la sesión (qué se busca) e indicamos que seguiremos dialogando sobre la importancia de las emociones y sentimientos.

DESARROLLO: Información y orientación Tiempo: 40'

Indicamos a los participantes que todos los humanos experimentamos estas emociones en algún momento, por ello seguirán en parejas y, según las emociones que figuran en la pizarra, cada uno dirá qué situaciones o hechos le genera o le han generado estas emociones y por qué.

Por ejemplo: ¿Qué te produce cólera?, ¿qué te genera miedo?, ¿qué te pone triste?, ¿qué te produce alegría?, ¿Qué te produce sentido positivo de la vida?, ¿Qué te produce satisfacción con la vida?, ¿Qué te produce alegría de vivir?.

La actividad continúa hasta que ambos hayan expresado su experiencia. Motivamos a los participantes a conversar sobre la experiencia preguntando: • ¿Cómo se sintieron con este ejercicio?

- ¿Cómo se sintieron al expresar esas emociones?
- ¿Qué emociones les gustó o fue más agradable expresar?
- ¿Qué emociones les resultó desagradable dialogar?

Reflexionamos sobre lo importante que es reconocer nuestras emociones y las de los demás. Todos hemos sentido en algún momento tristeza, enojo, felicidad, miedo y otras emociones. Ello es propio de nuestra naturaleza humana. Les

pedimos que mediten y dialoguen en parejas sobre la siguiente pregunta: ¿Será bueno expresar lo que sentimos? ¿Por qué?

Finalmente, solicitamos que compartan lo dialogado sobre el tema

**CIERRE** Tiempo: 20

Tomando en cuenta lo conversado con el grupo, solicitamos que elaboren conclusiones sobre lo trabajado en la sesión, sobre todo enfatizando en la importancia de expresar las emociones y sentimientos a los demás. Reforzamos con las siguientes ideas fuerza: • Un abrazo, una mirada, un gesto, una sonrisa, un apretón de manos, un movimiento de cabeza, etc., son formas de expresar emociones y sentimientos; es decir, no solo se expresan las emociones a través del lenguaje verbal, sino también mediante el lenguaje no verbal. • Es importante sentirnos libres de expresar nuestras emociones y sentimientos positivos; compartir lo que sentimos nos hace sentir bien a nosotros y a los demás. • Expresar las emociones, hablar de cómo nos sentimos nos ayuda a pensar y actuar de la manera más adecuada. Si compartimos nuestras emociones, sean las que sean, nos sentiremos mejor y encontraremos ayuda en los demás. • Expresar con gestos o palabras lo que nos pasa es una necesidad para mantener sano el organismo, evita que el cuerpo acumule esa carga emocional y corra el peligro de enfermarse: gastritis, dolores de cabeza, infartos, etc.

Motivamos a los docentes a comprometerse a expresar adecuadamente sus emociones y sentimientos hacia las y los demás.

Después de la hora de tutoría: Proponemos que confeccionen tarjetas de refuerzo en las que escriban y expresen el afecto que sienten hacia las personas de su entorno.

**Tabla 6. Sesión 02: Mis motivaciones para aprender.**

Dimensión: de los aprendizajes	Qué Buscamos: Que los participantes reconozcan y valoren aquello que los motiva a aprender.	Materiales:
Eje temático: Actitudes favorables al aprendizaje		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoja impresa: Analizando mis motivos para estudiar.</li> <li>• Lapiceros</li> </ul>

Fuente: Información obtenida de la propuesta de solución de la investigación

Revisión de acuerdos Tiempo: 10'

Solicitamos al secretario o secretaria que lea los acuerdos y compromisos asumidos en la sesión anterior para evaluar el nivel de logro de los mismos (que va de 0 %, 50 %, 75 % o 100 %). En grupo se felicitan o brindan sugerencias para promover su cumplimiento.

PRESENTACIÓN: Motivación y exploración Tiempo: 20'

Iniciamos la sesión con la lectura del siguiente pensamiento: "El que aprende y aprende y no practica lo que aprende, es como el que ara y ara y nunca siembra" (Platón).

Preguntamos a los participantes si esta idea tiene algo de cierto. Escuchamos sus comentarios y repreguntamos: ¿Qué es lo que se aprende en la escuela?

Escribimos en la pizarra a modo de lluvia de ideas sus respuestas y a continuación pedimos que respondan las siguientes preguntas:

¿Es posible adquirir estos aprendizajes en otro lugar? ¿Dónde? ¿Cuáles son las dificultades que han enfrentado para lograr el aprendizaje? Transcurridos unos 5 minutos solicitamos a tres estudiantes que voluntariamente compartan sus respuestas. Comentamos que aprender es más que conocer, significa también pensar.

Conocer y reflexionar son actividades o habilidades mentales que diariamente realizamos. Pero, ¿Qué nos motiva a aprender? Informamos que en esta sesión reconoceremos los motivos que nos impulsa a aprender

DESARROLLO: Información y orientación Tiempo: 40'

Señalamos que la motivación es lo que impulsa a una persona a actuar de una determinada manera o, por lo menos, origina una preferencia hacia un comportamiento específico. El punto de partida de nuestros motivos está determinado por una necesidad que nos impulsa a actuar. Las personas pueden tener muchos motivos que parten de sus necesidades, como por ejemplo aprender nuevos idiomas, ayudar a la sociedad, convertirse en un profesional, crear su propia empresa, etc. Invitamos a las y los estudiantes que identifiquen los motivos personales que tienen para aprender y entregamos el cuadro para ser completado en forma individual (ver anexo). Formamos parejas y les pedimos que compartan sus respuestas. Seguidamente hacemos un plenario solicitando a tres parejas que compartan sus respuestas presentándose mutuamente. "Les presento a mi compañero o compañera... y sus motivos para aprender son..."

CIERRE Tiempo: 15'

Valoramos la participación de los participantes reafirmando que lo más importante para hacer algo que cuesta (estudiar, ayudar a los demás) es un buen motivo para realizarlo. Presentamos las siguientes ideas fuerza: • Motivarnos a aprender determinadas tareas es importante para alcanzar las metas. • Buscar el dominio. A las personas nos motiva el dominar habilidades o cursos. • Buscar una finalidad: A las personas nos motiva trabajar y dedicar tiempo a algo que tiene una finalidad.

Toma de decisiones: Tiempo: 5'

Motivamos a las y los participantes para que se comprometan a proponerse pequeñas metas cada día y verificar que las han logrado.

Después de la hora de tutoría: Indicamos a los participantes que escriban una carta de media carilla (hoja A4) a un compañero o compañera de manera anónima recomendándole los motivos que pueden ayudarle a aprender algo nuevo, según sus habilidades(tú eliges uno).

**Tabla 7. Formato analizando mis motivos para estudiar.**

MOTIVO	TIEMPO		CIRCUNSTANCIA QUE LO SUCITÓ	FUERZA QUE MOTIVÓ			CONSIDERO QUE EL MOTIVO ES:
	ACTUAL	HA PERDURADO		ALTA	MEDIA	BAJA	

Fuente: Información obtenida de la propuesta de solución de la investigación

Colocar "X" donde corresponda

**Tabla 8. Sesión 03: Mis metas Personales.**

Dimensión: personal	Qué Buscamos: Que los docentes identifiquen sus metas personales y reflexiones sobre su importancia	Materiales: Papelote y ½ hoja de papel bond.
Eje temático: Proyecto de vida		

Fuente: Información obtenida de la propuesta de solución de la investigación.

Revisión de acuerdos Tiempo: 10'

Solicitamos al secretario o secretaria que lea los acuerdos y compromisos asumidos en la sesión anterior para evaluar el nivel de logro de los mismos (que va de 0 %, 50 %, 75 % o 100 %). En grupo se felicitan o brindan sugerencias para promover su cumplimiento.

PRESENTACIÓN: Motivación y exploración Tiempo: 20'

Indicamos a las y los docentes que realizaremos un ejercicio sobre crecimiento personal a lo largo de la vida. Los motivamos indicándoles que será una experiencia interesante. Presentamos en un papelógrafo o dibujamos en la

pizarra “Mi medallón de logros personales”, el cual está dividido en cuatro partes. Mis metas personales 3 Con la participación de todo el grupo, completamos el medallón escribiendo una frase que represente logros en una determinada etapa de la vida, según lo siguiente: Espacio superior izquierdo: 0 a 3 años Espacio superior derecho: 4 a 7 años Espacio inferior izquierdo: 8 a 10 años Espacio inferior derecho: 11 – 15.

Los logros se refieren a cosas de todo tipo como: caminar, alimentarse solo, leer, escribir, manejar bicicleta, nadar.

DESARROLLO: Información y orientación Tiempo: 40’

Explicamos que en cada momento de la vida vamos enfrentando desafíos y cumpliendo retos como los que hemos puesto en el medallón. Ahora que estamos en la secundaria se nos presentan nuevos desafíos, para lo cual tenemos que proponernos metas que tenemos que cumplir. Explicamos que la meta es aquello que se decide alcanzar. Añadimos que podemos trazar metas en lo personal, familiar, escolar y profesional. Preguntamos a las y los estudiantes si se sienten listos o preparados para trazarse metas y cumplirlas. Los motivamos y animamos a cumplirlas. Entregamos a cada estudiante la mitad de una hoja A4 y pedimos que en cada cuadrante escriban una meta personal a corto plazo y cuatro acciones para lograrlo.

**Tabla 9. Cuadro de metas.**

Mi meta personal	Mi meta familiar
Mi meta social	Mi meta profesional u ocupacional

Fuente: Información obtenida de la propuesta de solución de la investigación.

CIERRE Tiempo: 15’

Solicitamos formulen algunas conclusiones. Luego explicamos que para alcanzar nuestras metas personales debemos decidir lo que queremos y para cuándo.

Reforzamos con las siguientes ideas fuerza:

- Nuestra meta debe estar expresada en lo que se quiere y no en lo que no se quiere (ejemplo: “Yo no quiero tener notas desaprobatorias”).
- Debemos determinar en qué tipo de persona debemos convertirnos para alcanzar nuestra meta (ejemplo: “¿qué nuevos hábitos debo crear?, ¿qué habilidades debo adquirir?”).
- Las metas deben ser divididas en mini objetivos y acciones que ayudarán a cumplirlas.

Toma de decisiones Tiempo: 5'

Los estudiantes se comprometen a revisar semanalmente el avance de las acciones propuestas para cumplir con sus metas en cada una de las áreas: personal, familiar, escolar y profesional.

Se recomienda a las y los participantes subrayar aquellos pasos que se van cumpliendo con respecto a las metas propuestas y se les invita a dialogar sobre ellas.

**Tabla 10. Sesión 04: Participando me expreso.**

Dimensión: personal	Qué Buscamos: Que las y los docentes comprendan que la participación les permite expresar sus motivaciones e intereses.	Materiales:
Eje temático: convivencia y participación		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipo Multimedia</li> <li>• Proyector</li> <li>• Tarjetas metaplán</li> <li>• Masking tape</li> </ul>

Fuente: Información obtenida de la propuesta de solución de la investigación.

Revisión de acuerdos Tiempo: 10'

En plenario, la coordinadora o el coordinador pide a la secretaria o secretario que lea los acuerdos y compromisos asumidos en la sesión anterior para evaluar su nivel de cumplimiento (que puede ser de 0 %, 50 %, 75 % o 100 %). El grupo felicita el logro o brinda sugerencias para su consecución.

PRESENTACIÓN: Motivación y exploración Tiempo: 15'

Iniciamos la sesión observando por 5 minutos la siguiente frase (puede ser escrita en la pizarra o elaborada en un papelote). ¡Participo... Luego existo!

Realizamos las siguientes preguntas: ¿Qué mensaje nos transmite la frase? ¿Por qué y para qué será importante participar? Pedimos la participación voluntaria de algunos estudiantes y anotamos sus respuestas.

Resaltamos aquellas que enfatizan las siguientes ideas: Somos escuchados, podemos expresar ideas, intereses, motivaciones, resolver dificultades o problemas a nivel personal y social.

Finalizada la intervención, se presenta el siguiente acróstico:

PARTICIPA (P: participa, A: actúa, R: reacciona, T: toma decisiones, I: implícate, C: colabora, I: imagina, P: propón, A: ayuda)

Damos lectura del mismo y presentamos el propósito de la sesión e invitamos a todos y todas a seguir dialogando sobre el tema.

DESARROLLO: Información y orientación Tiempo: 50'



Continuamos con la sesión y pedimos a cada docente que en una hoja (cuaderno o A4) coloque su nombre en la parte superior y dé respuesta a la siguiente pregunta: ¿Qué les gusta hacer? o ¿cómo suelen expresar sus ideas, intereses y emociones? (a través del baile, canto, pintura, teatro, debate, manualidad, etc.)

Luego de haber completado sus hojas, las y los docentes deberán colocarlas en la pizarra para realizar una lectura rápida con el grupo. Se resaltarán que a todos nos gusta expresarnos de formas parecidas o diversas, y que esto podemos usarlo positivamente para alcanzar nuestras ideas, intereses y motivaciones libremente.

A continuación, conformamos grupos de trabajo según actividades similares o afines (procurar que no excedan en número de 5; por ejemplo, si a diez estudiantes les gusta expresarse a través de la pintura, se conformará entonces dos grupos de pintura) e indicamos a las y los estudiantes que en una hoja (cuaderno, A4, papelote) deberán responder de forma grupal las siguientes preguntas:

1. ¿Qué les preocupa de su escuela o de su comunidad? ¿Por qué?
2. ¿Cómo podrían utilizar su forma de expresión para solucionar esa preocupación o problema? (describe brevemente las acciones que realizarían)
3. ¿A quiénes podrían pedir ayuda? ¿Cuál sería su función o rol? (autoridades de la IE, municipio escolar, docentes, autoridades locales, padres y madres de familia, etc.)
4. ¿Qué esperan lograr con sus actividades o acciones a realizar?
5. Luego, un representante de cada grupo deberá colocar su trabajo en la pizarra y socializar el mismo con sus compañeros o compañeras de aula. Iremos resaltando las actividades que fomenten la libre expresión de las y los estudiantes de forma innovadora y divertida.

Terminada la socialización, felicitamos a todos y todas por su participación y entusiasmo. Resaltamos que la escuela o comunidad son espacios donde podemos y debemos expresar necesidades, intereses, etc. exponer nuestras ideas y habilidades, y que nuestra participación o acciones puedan promover o generar un cambio positivo a nivel personal y social. Podemos lograr una convivencia pacífica y democrática para construir una escuela para todos. A esto se le conoce como “Participación estudiantil”.

CIERRE Tiempo: 20’

Promovemos la reflexión del tema tratado, podemos ayudarnos con la siguiente pregunta: ¿Qué les permite la participación? Fortalecemos el cierre de la sesión con reflexiones sobre la participación a través de las siguientes ideas fuerza:

- La participación permite que las y los docentes expresen sus necesidades e intereses en la escuela u otros espacios para lograr los aprendizajes y para aprender a convivir con los demás.
- Les permite canalizar sus necesidades o propuestas a través de distintos medios (organizaciones estudiantiles, personal de la escuela, otros actores educativos).

Toma de decisiones Tiempo: 10'

Los Docentes se comprometen a identificar distintos espacios en los que les gustaría participar para expresar sus emociones y opiniones respecto a la convivencia y a sus aprendizajes.

Indicamos que investiguen sobre las acciones o actividades de participación que se realiza Deben preguntar a docentes, directivos, representantes del municipio escolar u otras organizaciones en la IE. Se consultará en la siguiente sesión.

#### IV. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS

##### IV.1. Metodología

1. Diseño de la Investigación: La investigación propuesta es descriptiva y no experimental, nos permitió analizar los fenómenos tal como se plasman sin manipulación de variables en la Institución Educativa Emblemática San Ramón Cajamarca 2019.

Midió la relación directa entre las dos variables: Felicidad y Motivación Laboral.

El propósito fue describir como como se manifestaron las variables (problema) y analizar la relación en un momento dentro de la Institución Educativa.

2. La investigación es transversal porque se ha recolectado los datos en tiempo definido
3. Enfoque de Investigación: Cuantitativo.
4. Tipo de Investigación: Correlacional o causal.
5. Marco Muestral: Registro de docentes proporcionados por la Dirección del plantel.
6. Unidad de Análisis: Se consideró al profesional docente de educación secundaria de la IE Emblemática San Ramón de Cajamarca, 2019.
7. Población: Se consideró 95 docentes del Emblemático San Ramón- Cajamarca 2019.
8. Muestra: Se consideró población muestral 95 docentes del Emblemático San Ramón- Cajamarca 2019.
9. Variables: V1: Felicidad  
V2: Motivación Laboral
10. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

La técnica utilizada fue la Encuesta y el instrumento el cuestionario tanto para la felicidad como para a motivación y para medir niveles con la escala de Likert cuyo puntaje fue del 1 al 5 con la confiabilidad de Alfa de Cronbach para la variable Felicidad de 0,816%, para la variable Motivación Laboral de 0,839%, además la validez respectiva con el juicio de expertos.

11. Métodos y procedimientos de análisis de datos:

Métodos: Los métodos propuestos fueron inductivo-deductivo: observación, descripción, análisis-síntesis para la propuesta de la teoría.

12. Técnica: Encuesta.

13. Instrumentos: Cuestionario

**Tabla 11. Estadística de Fiabilidad – Felicidad.**

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,816	27

Fuente: Encuesta aplicada al profesional docente de la IE Emblemática San Ramón de Cajamarca 2019

Analizando la fiabilidad para la variable Felicidad es 0,816 observamos que los datos obtenidos son confiables.

**Tabla 12. Estadísticas de fiabilidad - Motivación Laboral.**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,839	18

Fuente: Encuesta aplicada al profesional docente de la IE Emblemática San Ramón de Cajamarca 2019

Analizando la fiabilidad para la variable Motivación Laboral es 0,839 observamos que los datos obtenidos son confiables.

14. Procedimientos:

En el proceso de investigación para medir la relación entre la felicidad y motivación laboral de la IE emblemática San Ramón, se hizo uso del programa SPSS y Rho de Spearman en la que se asocian dos variables que toman un valor entre -1 y +1 para buscar su relación y el nivel de significancia del 95% de seguridad y con el 5% de error.

Para la validación de los instrumentos de recojo de datos se utilizó el Alpha de Cronbach.

La variable Felicidad cuenta con 27 preguntas y la variable Motivación Laboral con 18 ítems, además se elaboró una tabla de escalonamiento tipo Likert en la que se sientan 5 valores.

**Tabla 13. Escalonamiento tipo Escala de Likert.**

Categoría	Valor
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Fuente: datos del proceso de la escala de valoración

Luego de la escala de Likert se creyó necesario considerar una escala de valores en tres niveles, así:

**Tabla 14. Escala de Likert en tres niveles.**

Nivel	Valor
Alta	1
Media	2
Baja	3

Fuente: Datos del proceso de la escala de valoración.

**Interpretación:**

**Alta:** Muy relevante

**Media:** Relevante

**Baja:** No es relevante.

**Tabla 15. Niveles de Felicidad.**

<i>FELICIDAD</i>	<i>Docentes</i>	<i>%Docentes</i>
Alto	0	0.0
Medio	115	100.0
Bajo	0	0.0
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>100.0</b>

Fuente: datos del proceso de la escala de valoración.

**Tabla 16. Nivel de Sentido Positivo de la Vida.**

<i>Sentido positivo de la vida</i>	<i>Docentes</i>	<i>%Docentes</i>
Alto	108	94.0
Medio	7	6.0
Bajo	0	0.0
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>100.0</b>

Fuente: datos del proceso de la escala de valoración.

**Tabla 17. Nivel de Satisfacción con la Vida.**

<i>Satisfacción con la vida</i>	<i>Docentes</i>	<i>%Docentes</i>
Alto	38	33.0
Medio	76	66.0
Bajo	1	1.0
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>100.0</b>

Fuente: datos del proceso de la escala de valoración.

**Tabla 18. Nivel de Realización Personal.**

<i>Realización personal</i>	<i>Docentes</i>	<i>%Docentes</i>
Alto	43	37.0
Medio	71	62.0
Bajo	1	1.0
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>100.0</b>

Fuente: datos del proceso de la escala de valoración.

**Tabla 19. Nivel de Alegría de Vivir.**

<i>Alegría de vivir</i>	<i>Docentes</i>	<i>%Docentes</i>
Alto	103	90.0
Medio	10	9.0
Bajo	2	1.0
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>100.0</b>

Fuente: datos del proceso de la escala de valoración.

**Tabla 20. Nivel de Motivación Laboral.**

<i>Motivación Laboral</i>	<i>Docentes</i>	<i>%Docentes</i>
Alto	113	98
Medio	2	2
Bajo	0	0
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>100</b>

Fuente: datos del proceso de la escala de valoración.

**Tabla 21. Nivel de Motivación Intrínseca.**

<i>Motivación intrínseca</i>	<i>Docentes</i>	<i>%Docentes</i>
Alto	114	99.0
Medio	1	1.0
Bajo	0	0.0
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>100.0</b>

Fuente: datos del proceso de la escala de valoración.

**Tabla 22. Nivel de Motivación Extrínseca.**

<i>Motivación extrínseca</i>	<i>Docentes</i>	<i>%Docentes</i>
Alto	38	33.0
Medio	76	66.0
Bajo	1	1.0
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>100.0</b>

Fuente: datos del proceso de la escala de valoración.

**Tabla 23. Nivel de Motivación Trascendente.**

<i>Motivación trascendente</i>	<i>Docentes</i>	<i>%Docentes</i>
Alto	111	97.0
Medio	4	3.0
Bajo	0	0.0
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>100.0</b>

Fuente: datos del proceso de la escala de valoración.

## V. RESULTADOS

### Prueba de Normalidad para las variables Felicidad y motivación laboral del profesional docente de la Institución Educativa San Ramón Cajamarca, 2019.

**Tabla 24. Pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>.**

	Estadístico	gl	Sig.
Felicidad	,067	115	,200*
Motivación Laboral	,102	115	,005

Fuente: Encuesta aplicada al profesional docente de la IE Emblemática San Ramón de Cajamarca 2019.

En el presente cuadro se aprecia la prueba de *Kolmogorov- Smirnov*, debido a que se cuenta con una muestra de 95 la misma que es igual a la población cuya significancia para la variable felicidad es de 0,200 mayor al 5% lo que indica que los datos provienen de una distribución normal y para contrastar la hipótesis de investigación la técnica estadística debe ser una prueba paramétrica.

### Resultado N° 01. Prueba de Hipótesis

**Tabla 25. Prueba Paramétrica de hipótesis para las variables Felicidad y motivación laboral.**

		Felicidad	Motivacion_Laboral
Felicidad	Correlación de Pearson	1	,765**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	115	115
Motivación Laboral	Correlación de Pearson	,765**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	115	115

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).

Fuente: Encuesta aplicada al profesional docente de la IE Emblemática San Ramón de Cajamarca 2019.

En la tabla se muestra la prueba paramétrica de hipótesis, utilizando Correlación de Pearson por presentar datos normales en el programa SPSS, en la cual se observa que la significación es 0.000 es menor que el nivel de significancia ( $\alpha = 0.05$ ), y el coeficiente de la Correlación de Pearson es de 1 para la variable Felicidad y 0,765 para la variable Motivación Laboral, esto nos indica que existe

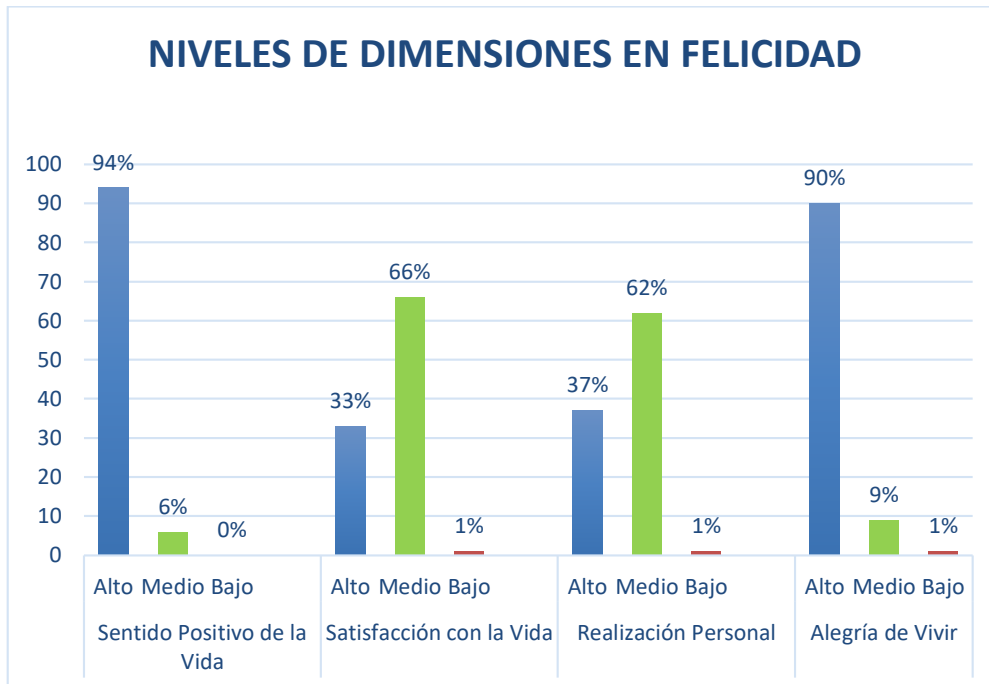


relación entre las variables Felicidad y Motivación Laboral del Profesional Docente, por lo tanto existe suficiente evidencia para afirmar que la relación es directa y altamente SIGNIFICATIVA.

**Resultado N° 02. Variable Felicidad**

**Medir el nivel de Felicidad del profesional docente de la Institución Educativa San Ramón de Cajamarca 2019.**

**Figura 1. Niveles de dimensiones de la variable Felicidad.**

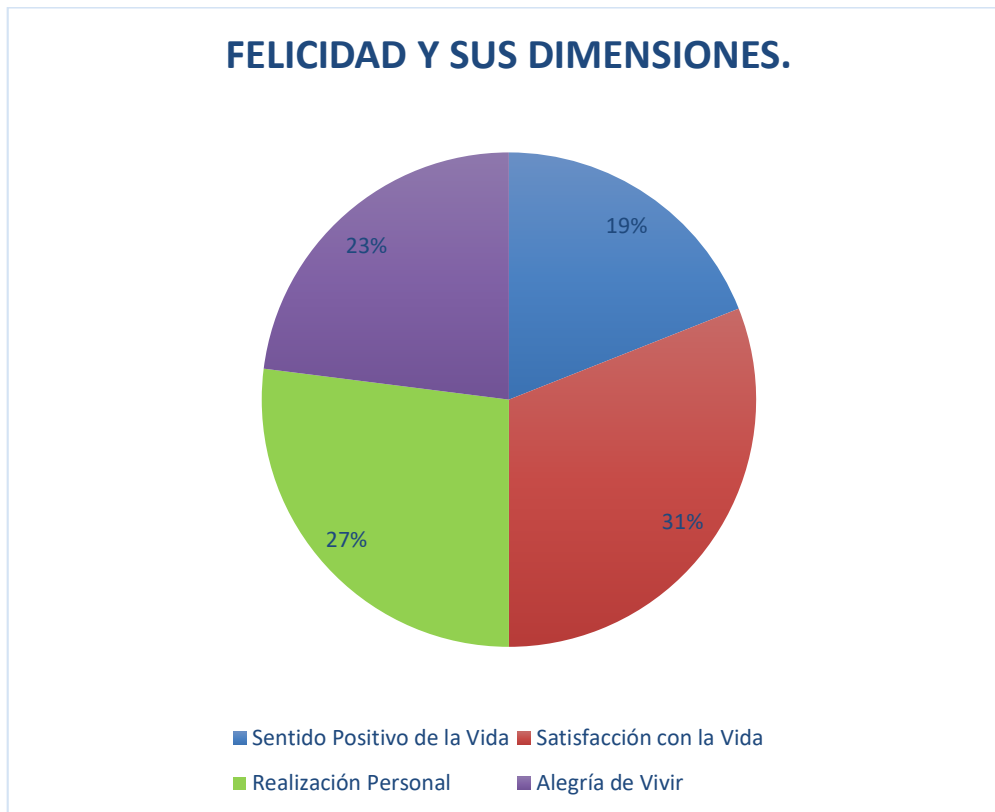


Fuente: Encuesta aplicada al profesional docente de la IE Emblemática San Ramón Cajamarca 2019.

Según el análisis mostrado en la figura, es satisfactorio notar que se encuentra mayor relevancia en la dimensión sentido positivo de la vida y alegría de vivir; así se puede decir que el profesional docente es optimista, a pesar de las vicisitudes tiene la fuerza y coraje para salir adelante en su constante preparación académica como en la gestión de las habilidades blandas las que hacen encaminar sus emociones generando el buen trato al estudiante.

Es de preocupación los resultados en la dimensión satisfacción con la vida, tiene nivel de relevancia medio y se necesita superar la valoración a uno mismo tal como dice Rosales (2015), “no se vive para trabajar, sino que se trabaja para vivir”; también se encuentra relevancia media en la realización personal; que puede ser debido al conformismo, escasez de metas a corto, mediano y largo plazo, insuficiente expectativa, de algunos profesionales nombrados quienes se quedaron con su título de hace 20 o 30 años y no hicieron otros estudios; con la salvedad que se esfuerzan al máximo para dar de sí en sus labores académicas. Concluyendo se puede decir que el profesional docente sanramonino trabaja con ahínco y en equipo; organizados con un director tres subdirectores, un coordinador académico, un coordinador pedagógico por cada área, 3 coordinadores de tutoría, un psicólogo quienes coordinan con todos los docentes y trabajadores de la Institución con el lema: Tradición Gloriosa, Vida fecunda, Vínculo de Fraternidad.

Figura 2. Dimensiones de la variable Felicidad.



Fuente: encuesta aplicada al Profesional Docente de Institución Educativa San Ramón Cajamarca, 2019.

El 94% del 19%, que es igual al 18% del profesional docente, tienen un nivel alto de sentido positivo de la vida en la variable felicidad.

El 66% del 31%, que es el 20% del profesional docente, tienen un nivel medio de satisfacción con la vida en la variable felicidad.

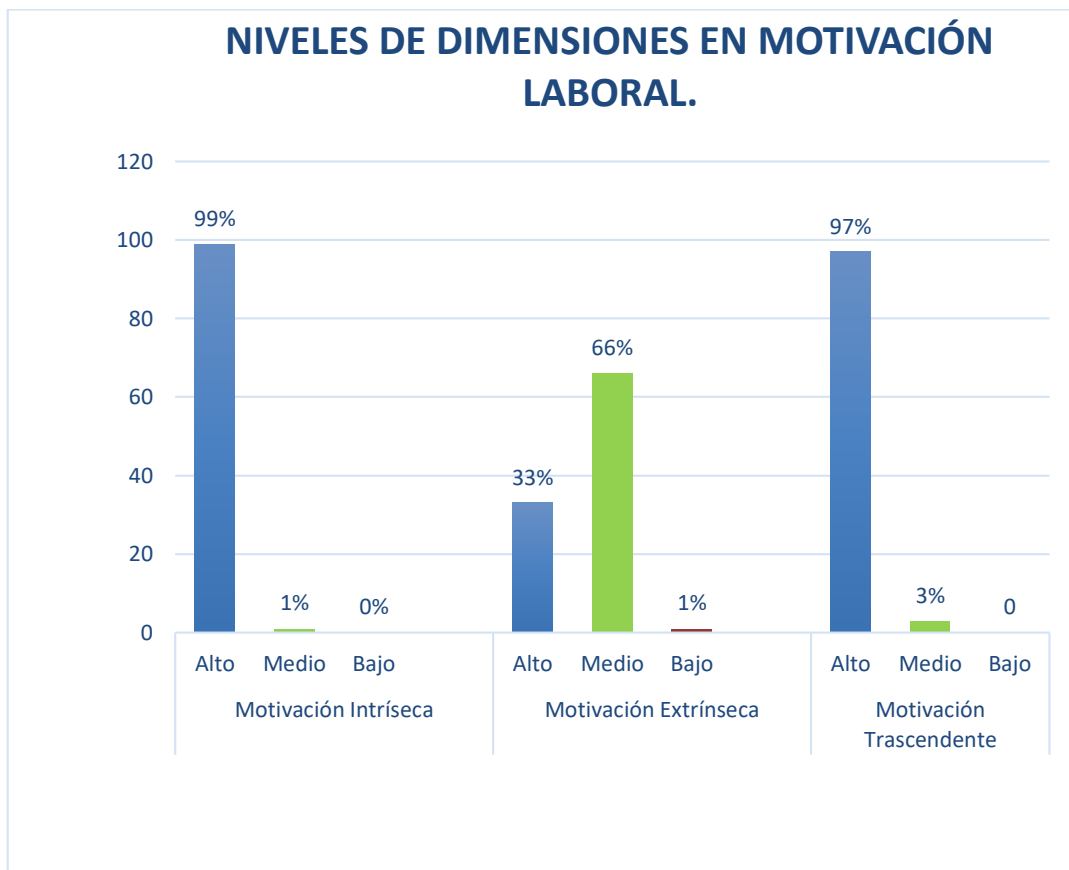
El 62% del 27%, que es igual al 17% del profesional docente, tienen un nivel medio de realización personal en la variable felicidad.

El 90% del 23%, que es igual al 21% del profesional docente, tienen un nivel alto de alegría de vivir en la variable felicidad.

### Resultado N° 03. Variable Motivación Laboral.

Medir el nivel de motivación laboral del profesional docente de la Institución Educativa San Ramón de Cajamarca 2019.

**Figura 3. Niveles de las dimensiones de Motivación Laboral.**



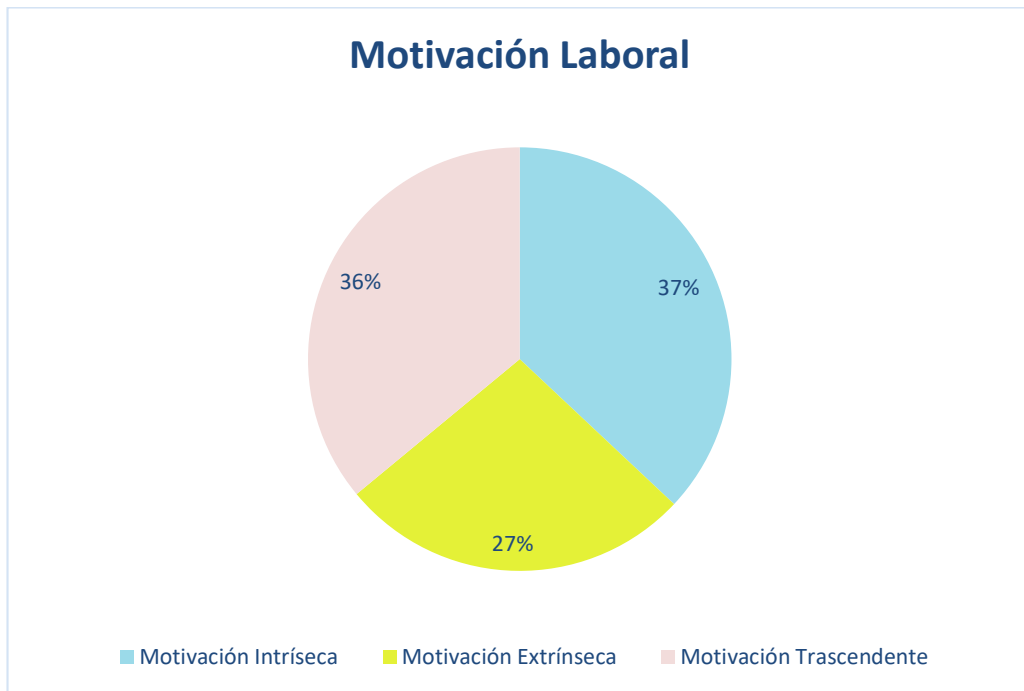
Fuente: encuesta aplicada al Profesional Docente de Institución Educativa San Ramón Cajamarca, 2019.

La siguiente ilustración pertenece a las dimensiones de motivación laboral del Profesional Docente de Institución Educativa San Ramón Cajamarca, 2019.

Según el análisis mostrado en la figura, se encuentra mayor relevancia en la Motivación Intrínseca, es decir se sienten con ánimo y energía para realizar su trabajo, sienten que su labor cumple con sus expectativas personales y están a gusto con su vocación; seguido tenemos a la Motivación trascendente quienes consideran que su desempeño laboral beneficia a los estudiantes, se comprometen con el logro de sus objetivos, trabajan en armonía entre compañeros fomentando el trabajo en equipo, solidarizándose en beneficio de los demás, esto se ve a diario a pesar de los problemas que pudieran estar pasando.

En cuanto a la Motivación extrínseca se observa con un nivel medio, considerando comunicación poco fluida con los directivos, bajos salarios que son insuficientes para satisfacer las necesidades básicas, escaso reconocimiento e incentivos por su labor y la confusión porque se está perdiendo la estabilidad laboral. Se recalca que el magisterio es el gremio menos remunerado en la actualidad.

**Figura 4. Dimensiones de Motivación Laboral.**



Fuente: encuesta aplicada al Profesional Docente de Institución Educativa San Ramón Cajamarca, 2019.

El 99% del 37% que es equivalente a 37% del profesional docente, tienen un nivel de motivación laboral intrínseca alta.

El 66% del 27% que es equivalente a 18% del profesional docente, tienen un nivel de motivación laboral extrínseca media.

El 97% del 36% que es equivalente a 35% del profesional docente, tienen un nivel de motivación laboral trascendente alta.

## VI. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### Discusiones

Dutschke (2013), identificó factores y variables que más contribuyeron a la felicidad laboral, pero manejando con eficacia los factores y variables que más contribuyen a la felicidad laboral, pueden mantener sus colaboradores con elevados niveles de felicidad y, de esta forma, más productivos. La capacidad de visionar que va a ser del mañana, es lo que se lleva consigo desde hoy, lo que se construye hoy, paz interior, fuerza interna positiva y la intención que transforme lo que se decide, si decides felicidad, tendrás lo que buscas. Se contrasta con los resultados logrados lo que aprueba aseverar que la felicidad se relaciona directamente con la motivación laboral al obtener un 94% en el nivel sentido positivo de la vida y 90% como resultado en la dimensión alegría de vivir.

Moccia (2016), indicó que las personas alegres suelen tener un efecto positivo que le lleva a pensar mejor, a tomar decisiones asertivas, ser más creativa y a estar más motivada; atrae a más y mejores compañeros; participa en más actividades, se enfrenta al trabajo con más vigor, más energía y más iniciativa. Aporte relacionado con lo que dice el doctor Seligman en la psicología positiva, a más felicidad, más motivación en las organizaciones. Díaz & Carrasco, (2018), también manifestó que el trabajo por su parte también debiera ser una fuente de felicidad ya que pasamos gran parte de nuestros días en éste. Se contrasta con los resultados de esta investigación en la que se afirma que la felicidad, es como un foco generador de satisfacción laboral, compromiso laboral, capacidad innovadora, solución de problemas, mejora de relaciones interpersonales y productividad. Que es lo que se propone en esta investigación.

Queraltó (2017), mencionó que la felicidad ligada de una manera intrínseca a los conceptos de amor, verdad y libertad. Aporte interesante que el autor le dio a la felicidad ligada a esta triada, valores que son considerados y que están ligados en las actividades diarias intencionadas a propósitos no solamente individuales, sino mayormente colectivos en el pensar-actuar-obrar en convivencia de seres humanos que son emociones-acciones-convivencia.

Pérez, (2014), afirmó la utilidad o beneficio para otras personas, expuso que el verbo que lo define es el servir, satisfacer las necesidades materiales, de conocimiento y desarrollo de los demás. Añadió además que la confianza en las relaciones con los trabajadores en las organizaciones se consigue cuando los actos son impulsados por motivos trascendentes, y que una relación de confianza se afirma cuando las intenciones son de beneficio mutuo. Esta aseveración Contrasta con la motivación trascendente la misma que se propone en esta investigación: la solidaridad, el voluntariado, el trabajo en equipo, el trabajo cooperativo y sobre todo la motivación para darse en el servicio y el ganar ganar. (Covey, 2012).

Cruz, Ramírez & Sánchez (2015), argumentaron que para aumentar la productividad y motivación laboral, las personas que se encuentran satisfechas consigo mismas y con sus trabajos son más productivas, además recomendó 9 razones de la felicidad en una organización: Un trabajador feliz, es un trabajador motivado y optimista, desarrolla todo su talento y da mucho más de sí mismo, se

adapta mejor al equipo, es mucho más creativo, se adapta mejor a los cambios, es menos propenso a equivocarse, es un trabajador saludable, resuelve problemas, no los crea y, es un buen discípulo. El aporte se visualiza en un trabajador feliz es un trabajador motivado y optimista, que es lo que proponemos en esta investigación. “Encuentra la felicidad en el trabajo o nunca serás feliz”, una frase de Cristóbal Colón. Así mismo el mantenerse firme con la toma de decisiones de dar sin medida energías positivas hacia la acción, cambio de hábitos individualistas por los de trabajo en equipo; trato humano y digno con los demás, camino a la felicidad y motivación laboral.

Díaz & Carrasco (2018), sostuvo que la búsqueda de la felicidad es un deseo inherente de todos los seres humanos en todos los ámbitos de su vida, el trabajo por su parte también debiera ser una fuente de felicidad ya que pasamos gran parte de nuestros días en éste. Generar iniciativas que minimicen el conflicto trabajo-familia y flexibilicen las cargas horarias. A nivel relacional hay que señalar que climas laborales cohesionados son importantes para desarrollar felicidad. Propuesta que se hace notar en esta tesis, por eso es que los altos niveles de felicidad dentro de la organización, se dejan notar en los altos estándares de desempeño y con ayuda de la psicología positiva, poniéndole amor a todo lo que se hace con una visión integradora, holística, reforzar al trabajador para que exista posibilidades de flexibilidad con las necesidades y sobre éstas abrir entradas para las bendiciones de felicidad.

Orbegoso (2016), Richard Ryan y Edward Deci (2015), afirmaron que el cultivo de la motivación intrínseca debe ir acompañado de reformas en las Instituciones educativas las mismas que deben orientarse a una horizontalidad de la relación entre docentes y estudiantes; lo que corrobora con la propuesta de esta investigación en la dimensión motivación laboral intrínseca

Zare Reyes (2016), acreditó la existencia de una relación directa o positiva entre la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la organización analizada. Lo que confirma y respalda la presente tesis.

Llaque (2017), determinó que la propuesta de valor al empleado influyó en la motivación de los colaboradores y que la motivación intrínseca tuvo mayor nivel de relevancia, que sus actividades laborales son interesantes, su desarrollo personal, reconocimiento, responsabilidad y logro en la actividad misma. Aporte que ha aprobado desde la motivación intrínseca que todo trabajador y de todas las Empresas deben sentirse con ganas de superación, motivado en lo que piensa, siente y hace como agente activo y feliz en su organización.

Coronado, Olórtegui, Pérez, & Rondón (2019), determinó la influencia de la felicidad sobre el compromiso laboral la cual describió y analizó la relación existente entre el modelo de felicidad con los tres componentes (afectivo, continuo y normativo), principalmente su componente afectivo, tiene una relación directa moderadamente alta con la felicidad, y su relación con la dimensión sobre satisfacción con la vida. Esta afirmación respalda la propuesta de felicidad con su dimensión satisfacción con la vida y alegría de vivir sustentada por (Alarcón, 2006).

## **Conclusiones**

Se confirmó a través de la prueba paramétrica de hipótesis, utilizando Correlación de Pearson por presentar datos normales, en la cual se observa que la significación es 0.000 y es menor que el nivel de significancia ( $\alpha=0.05$ ), y el coeficiente de Correlación de Pearson es de 1 para la variable Felicidad y 0,765 para la variable Motivación Laboral, concluyendo que entre las variables Felicidad y Motivación Laboral del Profesional Docente, existe suficiente evidencia para afirmar que la relación es directa y altamente significativa.

Se midió el nivel de felicidad del profesional docente de la IE San Ramón de Cajamarca 2019. Y se encontró en un nivel alto la dimensión sentido positivo de la vida y alegría de vivir, pero con solamente el 94% y 90% respectivamente; y, en un nivel medio las dimensiones satisfacción con la vida y realización personal. Con el 66% y 62% en ese orden. Corresponde optimizar con la propuesta de esta investigación satisfacción con la vida y realización personal.

Se midió el nivel de motivación laboral del profesional docente de la IE San Ramón de Cajamarca 2019. Y se encontró en un nivel alto en las dimensiones motivación laboral intrínseca 99% y trascendente 97%; y, en un nivel medio la motivación laboral extrínseca 66%, quedando mejorar la motivación laboral extrínseca con la propuesta de esta investigación.

Se determinó la relación directa, positiva y significativa entre Felicidad y Motivación Laboral del Profesional Docente de la I.E.E. San Ramón de Cajamarca, 2019.

## **Recomendaciones:**

A la Institución Educativa San Ramón de Cajamarca, para que socialice esta investigación con todo el profesional docente y directivos; de tal manera que se lleve a institucionalizar como iniciativa de estrategia o metodología: felicidad y motivación laboral para que se mejore la convivencia entre docentes, docente-estudiante-padre de familia, docente-estudiante y viceversa; porque son la razón de ser de la educación actual y del futuro.

Es necesario que se ejecuten mejoras para las dimensiones de la variable felicidad que tienen niveles bajos en los resultados; de tal modo que la satisfacción con la vida y la realización personal, puedan lograr un nivel más alto en el profesional docente de la Institución Educativa San Ramón de Cajamarca 2019, con la propuesta planteada en la investigación.

Con respecto a la motivación laboral y a su dimensión motivación laboral extrínseca, se invita a mejorarla, buscando una comunicación asertiva entre el profesional docente y los directivos, gestionando algunas recompensas, incentivos y reconocimientos que casi nunca se realizan y que también se sugiere en la propuesta de esta tesis.

Se sugiere seguir y aplicar en el campo de los hechos las investigaciones en este rubro: felicidad y motivación laboral para dar otro sentido a la educación actual; pensar, sentir y actuar el verdadero aprendizaje y una convivencia pacífica y armónica que tanto hace bien a la sociedad.



## Lista de referencias

- Alama, D., Motosono, B., & Ramos, p. (2016). *Factores que influyen en la felicidad de los trabajadores de una empresa textil en el Perú*. Obtenido de [http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1964/Diana\\_Tesis\\_maestria\\_2016.pdf](http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1964/Diana_Tesis_maestria_2016.pdf);jsessionid=B74085C0C5453BD37888792C04AF29E9?sequence=1
- Alarcón, R. (2006). *Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad*. *Revista Interamericana de Psicología*. Obtenido de <http://www.psicorip.org/Resumos/PerP/RIP036a0/RIP04010.pdf>
- Alarcón, R. (2006). *Psicología de la Felicidad. Introducción a la Psicología Positiva*. Obtenido de [https://www.google.com/search?rlz=1C1CHZL\\_esPE702PE702&ei=dxchXZXnAYyv5wLHzbO4AQ&q=Alarc%C3%B3n%2C+R.+%282009%29.+Psicolog%C3%ADa+de+la+felicidad%3A+Introducci%C3%B3n+a+la+psicolog%C3%ADa+positiva%2Bpdf&oq=Alarc%C3%B3n%2C+R.+%282009%29.+Psicolog%C3%ADa+de](https://www.google.com/search?rlz=1C1CHZL_esPE702PE702&ei=dxchXZXnAYyv5wLHzbO4AQ&q=Alarc%C3%B3n%2C+R.+%282009%29.+Psicolog%C3%ADa+de+la+felicidad%3A+Introducci%C3%B3n+a+la+psicolog%C3%ADa+positiva%2Bpdf&oq=Alarc%C3%B3n%2C+R.+%282009%29.+Psicolog%C3%ADa+de)
- Andrade, J. (2015). *La senda de la Alegría Interior: fluir y persistir*. Obtenido de <http://www.josemiguelandrade.com/wp-content/uploads/2015/09/La-senda-de-la-alegria-interior-Jose-Miguel-Andrade.pdf>
- Bandura, A. (28 de julio de 2015). *El aprendizaje Social: La motivación*. Obtenido de <http://filosofiaintro.blogspot.com/2015/07/el-aprendizaje-social-segun-albert.html>
- Bruno, A. (2017). *Motivación laboral y desempeño docente: tesis para optar el grado académico de Maestra en administración*. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8258/Bruno\\_WAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8258/Bruno_WAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos.
- Chaij, E. (2012). *Cómo vivir con optimismo*. En E. Chaij, *Cómo vivir con optimismo* (pág. 175). Argentina: Asociación casa editora sudamericana. Buenos Aires, República de Argentina.
- Chávez, J. (11 de mayo de 2019). Neurotransmisores. (L. V. Esther, Entrevistador)
- Chiavenato, I. (2005). *Motivación*.
- Cobian, J. (2018). *Escala de la felicidad en Catedráticos de una Universidad Privada del Cercado de Lima*. Obtenido de [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3293/TRAB.SUF.PROF\\_Jackeline%20Judith%20Cobian%20Malaver.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3293/TRAB.SUF.PROF_Jackeline%20Judith%20Cobian%20Malaver.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Concepción, L., Dextre, C., & Vásquez, A. (2018). *Medición de la Felicidad en Profesores de dos Centros Educativos de Lima*. Obtenido de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/13187/CONCEPCION\\_DE\\_XTRE\\_FELICIDAD\\_EDUCATIVOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/13187/CONCEPCION_DE_XTRE_FELICIDAD_EDUCATIVOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Córdoba, J. C. (2007). *Modelo de Calidad para Portales Bancarios*. San José, Costa Rica.

- Coronado, F., Olórtégui, C., Pérez, M., & Rondón. (2019). *Felicidad y Compromiso organizacional en una Empresa del sector Farmacéutico Peruano*. Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13517>
- Covey, S. (2012). *Los 7 hábitos de la gente altamente eficiente*. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=5xwffM55i9w>
- Cruz, J., Ramírez, S., & Sanchez, D. (2015). *Felicidad organizacioal, un nuevo reto de intervención en la gestión humana para aumentar la productividad y motivación laboral*. Obtenido de <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/956/La%20felicidad%20organizacional%20%20un%20nuevo%20reto%20de%20intervencion.pdf?sequence=1&isAllo wed=y>
- De los Ríos Giraldo, A. L. (2015). *Felicidad y economía: La felicidad como utilidad en la economía*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5580489>
- De los Ríos, A. (2016). *Felicidad y Economía: Felicidad como utilidad en la economía*. Recuperado el 01 de 05 de 2019, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5580489>
- Delgado, J. (2014). *Motivación organizacional y Bienestar laboral*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12781/ENSAYO%20FINAL%20ENNY%20DELGADO%20PARDO.pdf;jsessionid=AD644458D1F7DEB4167C679463E5A4EC?sequence=1>
- Díaz, F., & Carrasco, M. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y Administración*, 14.
- Dutschke, G. (2013). Factores condicionantes de felicidad organizacional. Estudio exploratorio de la realidad de Portugal. *RAE: Revista de Estudios Empresariales. Segunda época. Dialnet.*, 21-43.
- Dutschke, G. (2013). *Factores condicionantes de felicidadqad. Estudio exploratorio de la realidad en Portugal*. Obtenido de [https://www.google.com/search?q=Dutschke%2C+2013&rlz=1C1CHZL\\_esPE702PE702&oq=Dutschke%2C+2013&aqs=chrome..69i57j0l2.649j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=Dutschke%2C+2013&rlz=1C1CHZL_esPE702PE702&oq=Dutschke%2C+2013&aqs=chrome..69i57j0l2.649j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8)
- Eugenio, Y., & Toyama, J. (2018). *La Influencia de la Felicidad en la Productividad de una Empresa*. Obtenido de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13159/\\_FELICIDAD\\_EMPRESA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13159/_FELICIDAD_EMPRESA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- EYN. (2014). *Elton Mayo y la teoría de la motivación*. Obtenido de [http://www.estrategiaynegocios.com.ar/index2.php?option=com\\_content&do\\_pdf=1&id=8809](http://www.estrategiaynegocios.com.ar/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=8809)
- Fishman, D. (2014). *Motivación 360°*. Obtenido de <https://www.planetadelibros.com.pe/libro-motivacion-360/294583>

- Gamero, E., Mendoza, Y., Cabanillas, A., & Saavedra, L. (Noviembre de 2018). *La felicidad en los estudiantes de Educación Superior en Lima Metropolitana*. Obtenido de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/13188/GAMERO\\_MENDOZA\\_FELICIDAD\\_EDUCACION.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/13188/GAMERO_MENDOZA_FELICIDAD_EDUCACION.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- García, Higa, Villanueva, & Welsh. (2018). *Medición de la felicidad en una Empresa de Consultoría en Proyectos de Ingeniería*. Obtenido de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/13193/GARCIA\\_HIGA\\_FELICIDAD\\_INGENIERIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/13193/GARCIA_HIGA_FELICIDAD_INGENIERIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Góleman, D. (2000). La Inteligencia Emocional. En d. Góleman, *La Inteligencia Emocional* (pág. 323). Estados Unidos: Javier Vergara Editor. Buenos Aires- Argentina.
- Gómez, J., & Muñoz, M. (2016). *Felicidad en el Trabajo: Acercamiento a través de una propuesta de entrevista estructurada*. Obtenido de [http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/8020/1/GomezJose\\_2016\\_FelicidadTrabajoEntrevista.pdf](http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/8020/1/GomezJose_2016_FelicidadTrabajoEntrevista.pdf)
- González, j., Ochoa, E., & Cardona, D. (2018). *Modelo conceptual de gerencia de la felicidad*. Obtenido de <http://www.revistaorbis.org.ve/pdf/41/art2.pdf>
- Guerri, M. (7 de Marzo de 2018). *La programación Neurolingüística (PNL): Qué es y cómo se utiliza*. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=CdcNinx1NXI>: www. psicoactiva. com
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Heylighen. (1992). *La teoría evolutiva cibernética de la felicidad (heylighen, 1992)*. Obtenido de <http://www.unife.edu.pe/pub/revpsicologia/mdelcsegura.pdf>
- Huanambal, F. B. (20 de Noviembre de 2014). *Monografías. com*. Recuperado el 15 de Febrero de 2016, de <http://www.monografias.com/trabajos103/sistema-bancario-peruano-historia-indicadores-bancarios-y-crisis-bancaria/sistema-bancario-peruano-historia-indicadores-bancarios-y-crisis-bancaria2.shtml>
- Huertas, J. A. (1997). *Motivación: Querer Aprender*. Obtenido de [http://www.terras.edu.ar/biblioteca/6/TA\\_Huertas\\_Unidad\\_4.pdf](http://www.terras.edu.ar/biblioteca/6/TA_Huertas_Unidad_4.pdf)
- Jové, R. (2017). *La escuela más feliz*. Obtenido de (Dutschke G. , 2013), en su artículo científico llego a una de las siguientes conclusiones: Conocer los factores que más contribuyen a la felicidad organizacional es fundamental para las organizaciones. En tiempos actuales de gran incertidumbre en los mer
- Leite, T. (2016). *La Felicidad en el Trabajo:El impacto de la Gestión en las Organizaciones*. Obtenido de [https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/15221/1/ISG\\_Tiago\\_Leite\\_Maio.pdf](https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/15221/1/ISG_Tiago_Leite_Maio.pdf)
- Llaque, J. (2017). *La propuesta de valor al empleado y su influencia en la motivación de los colaboradores en unidades ejecutoras de inversión social de una empresa Minera en la Región Cajamarca, 2017*. Obtenido de

- <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/12846/Llaque%20Quiroz%2C%20Juan%20Carlos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- McClelland, D. (1989). *Teoría de la motivación de McClelland*. Obtenido de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5768/Sanchez\\_gw.pdf;jsessionid=5DFD91F48010CF6E799BBCB90B9AD6A5?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5768/Sanchez_gw.pdf;jsessionid=5DFD91F48010CF6E799BBCB90B9AD6A5?sequence=1)
- Moccia, S. (2016). *Felicidad en el Trabajo*. Obtenido de <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2699.pdf>
- Morín. (1993). *Fundamentos teóricos del pensamiento complejo*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/html/1941/194114586009/>
- Orbegoso, A. (2016). *La motivación Intrínseca según Ryan & Deci y algunas recomendaciones para maestros*. Obtenido de [https://www.google.com/search?q=autorrealizaci%C3%B3n.+Jim%C3%A9nez+y+Bueno+\(2003&rlz=1C1CHZL\\_esPE702PE702&oq=autorrealizaci%C3%B3n.+Jim%C3%A9nez+y+Bueno+\(2003&aqs=chrome..69i57.761j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=autorrealizaci%C3%B3n.+Jim%C3%A9nez+y+Bueno+(2003&rlz=1C1CHZL_esPE702PE702&oq=autorrealizaci%C3%B3n.+Jim%C3%A9nez+y+Bueno+(2003&aqs=chrome..69i57.761j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8)
- Ortega, E. (2016). *Aulas felices: Incorporación de la Pedagogía del Humor como estrategia en el aula del nivel inicial*. Obtenido de [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/PUCP\\_20933b24d9018e62cf358f96c6641f33](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/PUCP_20933b24d9018e62cf358f96c6641f33)
- Paz, & Espinoza. (2017). *Influencia de la felicidad organizacional en la productividad de los colaboradores en los centros de atención al cliente de la Empresa América Movil-claro Arequipa, 2016-2017*. Obtenido de [http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15468/2/PAZ\\_CAYA\\_KAR\\_FEL.pdf](http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15468/2/PAZ_CAYA_KAR_FEL.pdf)
- Paz, K., & Espinoza, M. (2017). *Influencia de la felicidad organizacional en la productividad de los colaboradores en los centros de atención al Cliente de la Empresa América Mívil-Claro, Arequipa 2016-2017*. Obtenido de <https://docplayer.es/63373616-Influencia-de-la-felicidad-organizacional-en-la-productividad-de-los-colaboradores-en-los-centro-de.html>
- Peña, S. (2004). *El Temor y la Felicidad*. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=Ck2iKoN2croC&pg=PA4&source=kp\\_read\\_button&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=Ck2iKoN2croC&pg=PA4&source=kp_read_button&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Pirla, X. (2016). *La Ingeniería de la Felicidad: PNL, y Pensamiento Crítico Organizado*. Obtenido de Conferencia Universidad San Jorge. Zaragoza. España.: <https://www.youtube.com/watch?v=qZyOdHHZCBg>
- Queraltó. (2017). *Felicidad personal y felicidad social en la obra de Julián Marías. Barcelona. España*. Recuperado el marzo de 2019, de [https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/461405/PQS\\_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/461405/PQS_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rakesh, B. (2012). *La fórmula de la felicidad: La matemática del Bienestar*. España.: Grupo Planeta Spain.

- Ramírez, P., & Fuentes, C. (2013). *Felicidad y rendimiento académico: efecto moderador de la felicidad sobre indicadores de selección y rendimiento académico de los estudiantes de ingeniería comercial*. Obtenido de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-50062013000300004&lang=es](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062013000300004&lang=es)
- Ramos, R. (2018). *La expresión gráfica a través del carboncillo vegetal para fomentar la creatividad en los estudiantes*. Obtenido de [charoramosdavila123@gmail.com](mailto:charoramosdavila123@gmail.com)
- Restrepo, C. (2012). *LA FELICIDAD: PERSPECTIVAS Y ABORDAJES ¿Qué es la felicidad para el cerebro? Una visión neurocientífica*. Obtenido de [http://repository.lasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/453/1/felicidad\\_montaje.pdf](http://repository.lasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/453/1/felicidad_montaje.pdf)
- Rivera, A. (2 de junio de 2011). *El utilitarismo de Jeremy Bentam: ¿Fundamento de la teoría de León Walras?* Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/ceco/v30n55/v30n55a03.pdf>
- Robbins, Judge, & Locke. (2009; 2004). Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/549/54921605013.pdf>
- Robbins, Judge, Alles, Fernandez-Rios, & Sánchez. (2011). *La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/549/54921605013.pdf>
- Robbins, S. (2002). *Motivación*. Obtenido de [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lad/castilla\\_v\\_jl/capitulo2.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/castilla_v_jl/capitulo2.pdf)
- Rosales, R. d. (2015). *Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en Trabajadores de Lima Metropolitana*. Obtenido de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6555/ROSALES\\_BEDO YA\\_RUBY\\_SATISFACCION\\_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6555/ROSALES_BEDO YA_RUBY_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Salamanca, B. (2000). *La Esperanza y la satisfacción con la vida en la población activa e inactiva*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/61562859.pdf>
- Sánchez, B. (29 de Diciembre de 2017). *Desempeño Laboral Campbell*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/368094816/Desempeno-Laboral-Campbell>
- Sánchez, Y. (2018). *La Felicidad en el Trabajo en los servicios Públicos: Sedapal*. Obtenido de [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/PUCP\\_cd11c399acec0f3d518d0c7a66fb00d8](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/PUCP_cd11c399acec0f3d518d0c7a66fb00d8)
- Segura, & Ramos. (2009). *Psicología de la felicidad*. Obtenido de <http://www.unife.edu.pe/pub/revpsicologia/mdelcsegura.pdf>
- Seligman, M. (2002). *Psicología positiva: Nivel de felicidad duradera*. Obtenido de [https://www.google.com/search?rlz=1C1CHZL\\_esPE702PE702&q=La+Aut%C3%A9ntica+Felicidad&stick=H4sIAAAAAAAAAAONgFuLUz9U3MCo2MzZS4glxTSpzDTMqtAQcS0sy8otC8p3y87P983lqF7GK-yQqAEUPr8wryUxOVHBLzclMzKxJTAEAlmej60UAAAA&sa=X&ved=2ahUKEwio492e\\_7fjAhUyxVkkHZBBLUQxA0wI3](https://www.google.com/search?rlz=1C1CHZL_esPE702PE702&q=La+Aut%C3%A9ntica+Felicidad&stick=H4sIAAAAAAAAAAONgFuLUz9U3MCo2MzZS4glxTSpzDTMqtAQcS0sy8otC8p3y87P983lqF7GK-yQqAEUPr8wryUxOVHBLzclMzKxJTAEAlmej60UAAAA&sa=X&ved=2ahUKEwio492e_7fjAhUyxVkkHZBBLUQxA0wI3)

- Seligman, M. (2002). *Psicología Positiva: Por qué molestarse en ser feliz*. Obtenido de [https://www.google.com/search?rlz=1C1CHZL\\_esPE702PE702&q=La+Auténtica+Felicidad&stick=H4sIAAAAAAAAAAONgFuLUz9U3MCo2MzZS4](https://www.google.com/search?rlz=1C1CHZL_esPE702PE702&q=La+Auténtica+Felicidad&stick=H4sIAAAAAAAAAAONgFuLUz9U3MCo2MzZS4)
- Toribio, L., Gonzáles, N., Valdez, J. G., & Van, h. (2012). *Psicología Iberoamericana. Universidad Iberoamericana. México*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1339/133924623008.pdf>
- UPN, S. d. (2013). *Glosario de Investigación UPN*. Trujillo.
- Valdunciel, L. M. (2007). Análisis de la Calidad de Servicio que prestan las Entidades Bancarias y su repercusión en la satisfacción del cliente y la lealtad hacia la Entidad. . *Revista Asturiana de Economía*, 85.
- Valencia, A. (2012). Una visión para hacer mas eficiente el desempeño del Sector Bancario en América Latina. *IDC- Analyze The Future*, 1.
- Zare Reyes, R. (2016). *Felicidad en el trabajo y desempeño laboral en un centro de capacitación industrial de la Ciudad de Trujillo*. Obtenido de [https://www.google.com/search?q=Salas%2C+Alegre+y+fern%C3%A1ndez+2013%3A+la+felicidad&rlz=1C1CHZL\\_esPE702PE702&oq=Salas%2C+Alegre+y+fern%C3%A1ndez+2013%3A+la+felicidad&aqs=chrome..69i57.24695j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=Salas%2C+Alegre+y+fern%C3%A1ndez+2013%3A+la+felicidad&rlz=1C1CHZL_esPE702PE702&oq=Salas%2C+Alegre+y+fern%C3%A1ndez+2013%3A+la+felicidad&aqs=chrome..69i57.24695j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

# Apéndice



**Tabla 26. Matriz de Consistencia.**

ANEXO: MATRIZ DE CONSISTENCIA				
TÍTULO: Felicidad y motivación laboral del docente de educación secundaria de la IE San Ramón de Cajamarca.				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
1. Problema General:	1. Objetivo General:	1. Hipótesis General:	V. Independiente	1. Enfoque de Investigación: Cuantitativo. 2. Tipo de Investigación: Correlacionales o causales. 3. Método: Inductivo deductivo, análisis síntesis. 4. Diseño de la Investigación: No experimental. 5. Marco Muestral: Registro de docentes proporcionados por la Dirección del plantel. 6. Unidad de Análisis: Docentes de educación secundaria de la IE San Ramón de Cajamarca, 2019. 7. Población: 115 docentes del Emblemático San Ramón. 8. Muestra: 115 docentes del Emblemático San Ramón. 9. Técnica: Encuesta. 10. Instrumento: Cuestionario.
¿Existe relación entre felicidad y motivación laboral del profesional docente en la Institución Educativa San Ramón- Cajamarca, 2019?	Determinar la relación entre felicidad y motivación laboral del profesional docente en la Institución Educativa San Ramón de Cajamarca, 2019.	Existe una relación directa entre felicidad y la motivación laboral del profesional docente de la Institución Educativa San Ramón de Cajamarca, 2019.	Felicidad	
2. Problemas Específicos:	2. Objetivos Específicos	2. Hipótesis Específicas (opcional):	V. Dependiente:	
¿Cuál es el nivel de felicidad del profesional docente en la IE San Ramón de Cajamarca 2019?	<b>Medir</b> el nivel de felicidad del profesional docente en la IE San Ramón de Cajamarca 2019.	1. El nivel de la Felicidad es significativa en la IE San Ramón, Cajamarca, 2019.	Motivación Laboral	
¿Cuál es el nivel de motivación laboral del profesional docente de la IE San Ramón de Cajamarca 2019?	<b>Medir</b> el nivel de motivación laboral del profesional docente en la IE San Ramón de Cajamarca 2019.	2. El nivel de la motivación laboral es positiva en el docente de la IE San Ramón 2019.		
¿Cuál es el nivel de felicidad y motivación laboral del profesional docente en la IE San Ramón 2019?	Determinar la relación entre la felicidad y motivación laboral del profesional docente en la IE San Ramón 2019.	3. La relación entre felicidad y motivación laboral es positiva y significativa en el profesional docente de la IE San Ramón de Cajamarca 2019.		

Fuente: Información obtenida de las bases teóricas de la investigación



**Tabla 27. Cuestionario: Felicidad Institución Educativa San Ramón Cajamarca 2019.**

Estimado maestro, responde con la verdad esta encuesta. (1=Nunca); (2=Casi nunca); (3=Algunas veces); (4=Casi siempre); (5=Siempre). Muchas gracias por su colaboración.

ITEMS	1	2	3	4	5
1. Como maestro, en la mayoría de las cosas, mi vida está cerca de mi ideal					
2. Siento que mi vida está vacía como docente					
3. Como maestro, las condiciones de mi vida son excelentes					
4. Como maestro, estoy satisfecho con mi vida					
5. Como maestro, la vida ha sido buena conmigo					
6. Como maestro, me siento satisfecho con lo que soy					
7. Como docente, pienso que nunca seré feliz					
8. Como maestro, he conseguido las cosas que para mí son más importantes.					
9. Como maestro, si volviera a nacer no cambiaría casi nada de mi vida					
10. Como maestro, vivo satisfecho porque estoy donde tengo que estar					
11. Como docente, la mayoría del tiempo no me siento feliz					
12. Como maestro, es maravilloso vivir					
13. Como maestro, por lo general, me siento bien					
14. Como maestro, me siento inútil					
15. Como maestro, soy una persona optimista					
16. Como maestro, he experimentado la alegría de vivir					
17. Como maestro, la vida ha sido injusta conmigo					
18. Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad					
19. Me siento un maestro fracasado					
20. La felicidad es para algunos maestros, no para mí					
21. Como maestro, estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado					
22. Como maestra, me siento triste por lo que soy					
23. Para mí como docente, la vida es una cadena de sentimientos					
24. Como maestro, me considero una persona realizada					
25. Como maestro, mi vida transcurre plácidamente					
26. Todavía no he encontrado sentido a mi existencia como docente					
27. Como maestro, creo que no me falta nada					

**Tabla 28. Cuestionario: Motivación Laboral Institución Educativa San Ramón Cajamarca 2019.**

Estimado maestro, responda con la verdad esta encuesta. (1=Nunca); (2=Casi nunca); (3=Algunas veces); (4=Casi siempre); (5=Siempre). Muchas gracias por su colaboración.

ITEMS	1	2	3	4	5
1. Siente que su trabajo como docente cumple con sus expectativas personales.					
2. Como docente, se siente con ánimo y energía para realizar su trabajo.					
3. Experimenta autonomía en su labor docente.					
4. Como docente, le gusta el trabajo que realiza.					
5. Como docente, tiene la necesidad de seguir superándose en el ámbito profesional.					
6. Piensa que puede desempeñar actividades diferentes /complementarias con metas más altas de las de docente.					
7. Existe comunicación fluida entre usted y el Director de su Institución.					
8. Se siente cómodo con el ambiente físico de la institución educativa en la que trabaja como docente.					
9. Como docente, el sueldo que percibe es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas.					
10. Recibe recompensas e incentivos por su trabajo docente.					
11. Como docente, piensa que su trabajo contribuye a lograr los objetivos institucionales.					
12. Como docente, cuando realiza su trabajo necesita el reconocimiento de sus superiores.					
13. Como docente, considera que su desempeño laboral beneficia a sus estudiantes.					
14. Como docente, se siente comprometido con el logro de los objetivos institucionales.					
15. Como docente, considera buena la relación entre sus compañeros de trabajo					
16. Como docente, participa con entusiasmo en las actividades académicas y sociales de la Institución.					
17. En la Institución educativa se fomenta y desarrolla el trabajo docente en equipo.					
18. Como docente, se solidariza para apoyar el trabajo de los demás en la Institución educativa.					

**Tabla 29. Estadísticas de fiabilidad Variable Felicidad**

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,816	27

Fuente: Encuesta aplicada al profesional docente de la IE Emblemática San Ramón de Cajamarca 2019.

Analizando la fiabilidad para la variable Felicidad es 0,816 observamos que los datos obtenidos son confiables.

**Tabla 30. Estadísticas de total de elemento - Felicidad**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	72,9000	65,989	,337	,813
VAR00002	75,1000	74,305	,000	,817
VAR00003	72,8500	66,871	,384	,808
VAR00004	72,1500	66,766	,508	,803
VAR00005	71,8500	65,503	,643	,797
VAR00006	72,0000	63,263	,616	,795
VAR00007	74,9000	75,884	-,244	,824
VAR00008	72,5000	66,684	,518	,802
VAR00009	74,6000	75,937	-,212	,825
VAR00010	72,4000	62,884	,633	,794
VAR00011	74,4000	74,463	-,047	,821
VAR00012	71,8000	67,747	,499	,804
VAR00013	72,0000	68,105	,480	,805
VAR00014	75,0500	73,208	,274	,814
VAR00015	71,8000	65,747	,515	,802
VAR00016	71,9000	64,411	,688	,794
VAR00017	74,7000	77,589	-,399	,830
VAR00018	74,3000	73,905	,002	,821
VAR00019	74,8500	77,503	-,434	,829
VAR00020	74,9000	72,200	,278	,813
VAR00021	71,9500	62,997	,759	,790
VAR00022	74,9000	72,411	,182	,815
VAR00023	72,9000	71,463	,097	,824
VAR00024	72,0500	64,997	,648	,796

VAR00025	72,2500	63,461	,671	,793
VAR00026	74,7000	74,011	,005	,820
VAR00027	72,9000	65,253	,495	,802

Fuente: Encuesta aplicada al profesional docente de la IE Emblemática San Ramón de Cajamarca 2019.

**Tabla 31. Estadísticas de fiabilidad Variable Motivación Laboral.**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,839	18

Fuente: Encuesta aplicada al profesional docente de la IE Emblemática San Ramón de Cajamarca 2019.

Analizando la fiabilidad para la variable Motivación Laboral es 0,839 observamos que los datos obtenidos son confiables.

**Prueba de fiabilidad para las variables felicidad y motivación laboral del profesional docente de la Institución Educativa San Ramón Cajamarca, 2019.**

**Tabla 32. Estadísticas de fiabilidad Felicidad y Motivación Laboral.**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,863	2

Fuente: Encuesta aplicada al profesional docente de la IE Emblemática San Ramón de Cajamarca 2019.

Se analizó la relación para las variables felicidad y motivación laboral del profesional docente de la Institución Educativa San Ramón Cajamarca, 2019; con el programa SPSS, cuyo resultado es un Alfa de Cronbach de 0.863, esto nos indica que los datos obtenidos son fiables, demuestran un alto nivel de relación entre las variables la Felicidad y la motivación

**Tabla 33. Estadísticas de total de elemento - Motivación Laboral.**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	68,3000	59,800	,252	,838
VAR00002	67,9500	55,734	,622	,823
VAR00003	68,3000	52,747	,646	,819
VAR00004	67,7500	58,303	,601	,829
VAR00005	67,6000	60,253	,467	,835
VAR00006	68,1000	53,253	,796	,814
VAR00007	69,0000	47,579	,614	,822
VAR00008	68,6000	60,884	,105	,844
VAR00009	69,8500	55,608	,356	,837
VAR00010	70,3500	57,397	,226	,846
VAR00011	68,4000	57,305	,274	,841
VAR00012	69,1500	58,029	,401	,833
VAR00013	67,9000	58,832	,453	,832
VAR00014	67,9500	58,261	,521	,830
VAR00015	68,3000	53,274	,501	,827
VAR00016	68,1000	59,253	,322	,836
VAR00017	68,5500	54,471	,559	,824
VAR00018	68,3500	53,292	,667	,818

Fuente: Encuesta aplicada al profesional docente de la IE Emblemática San Ramón de Cajamarca 2019.

**Tabla 34. Resumen de procesamiento de casos**

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Felicidad	115	100,0%	0	0,0%	115	100,0%
Motivación_laboral	115	100,0%	0	0,0%	115	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada al profesional docente de la IE Emblemática San Ramón de Cajamarca 2019.

**Tabla 35. Correlaciones adicionales entre variables**

			Felicidad	Motivación_laboral
Tau_b de Kendall	Felicidad	Coefficiente de correlación	1,000	,576**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	115	115
	Motivación_laboral	Coefficiente de correlación	,576**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	115	115
Rho de Spearman	Felicidad	Coefficiente de correlación	1,000	,738**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	115	115
	Motivación_laboral	Coefficiente de correlación	,738**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	115	115

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta aplicada al profesional docente de la IE Emblemática San Ramón de Cajamarca 2019.

Figura 5. Primera Constancia de Validación – a.



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Norma Sonia Cortezana Salazar, identificado con DNI  
N° 26.631231 GRADO Y/O ESPECIALIDAD: Dra. En Administración de la Educación

A través de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento de recolección de datos: Encuesta elaborado por **ESTHER LLATAS VALDIVIA** para su aplicación a la muestra seleccionada en la investigación: **Ingeniería de la felicidad en la motivación organizacional de los docentes de la Institución Emblemática San Ramón Cajamarca 2019**”, en el presente año que se encuentran realizando.

Al realizar la revisión correspondiente, se les informa al bachiller que el instrumento, tiene coherencia, pertinencia con la investigación.

Cajamarca, marzo del 2019

MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
UGEL - CAJAMARCA  
  
Dra. Norma Sonia Cortezana Salazar  
SUBDIRECTORA TÉCNICA  
I.E. SAN RAMÓN

DNI: 26 631231

**Figura 6. Primera Constancia de Validación - b.**

<b>N</b> UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE						
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23	X					
24	X					

Evaluado por: Dra. Norma Silvia Catayana Salazar.  
 Con Mención en Administración de la Educación.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
 UGEL - CAJAMARCA  
*S. Salazar*  
 Dra. Norma Silvia Catayana Salazar  
 SUB DIR. FIRMA  
 I.E. SAN RAMÓN

DNI: 26631231



Figura 7. Segunda Constancia de Validación – a.



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo José Antonio Rosal Rodríguez....., identificado con DNI  
N° 26677165, GRADO Y/O ESPECIALIDAD: Ciencias de la Educación

A través de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento de recolección de datos: Encuesta elaborado por **ESTHER LLATAS VALDIVIA** para su aplicación a la muestra seleccionada en la investigación: **Ingeniería de la felicidad en la motivación organizacional de los docentes de la Institución Emblemática San Ramón Cajamarca 2019**”, en el presente año que se encuentran realizando.

Al realizar la revisión correspondiente, se les informa al bachiller que el instrumento, tiene coherencia, pertinencia con la investigación.

Cajamarca, marzo del 2019

MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
UGEL - CAJAMARCA

  
Dr. José Antonio Rosal Rodríguez  
SUB DIRECTOR I.E. SAN RAMÓN

DNI: 26677165

**Figura 8. Segunda Constancia de Validación – b.**

<b>N</b> UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE						
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23	X					
24	X					

Evaluado por: .....

MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
LIMA  
*[Firma]*  
Dr. José Antenor Fierro Rodríguez  
SUBDIRECTOR I.E. "SAN RAMÓN"

**FIRMA**

DNI: 26677165

**Figura 1. Autorización de Institución de Tesis de Investigación**



INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA  
**“San Ramón”**  
Tradición Gloriosa • Vida Fecunda • Vínculo de Fraternidad  
C.M. 0390591

AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD”

El Director de la Institución Educativa “San Ramón” que suscribe;

**AUTORIZA:**

A la Mg. **ESTHER LLATAS VALDIVIA**, docente de la Institución Educativa San Ramón” para llevar a cabo la aplicación de tesis denominada: “Ingeniería de La Felicidad en la Motivación Organizacional de los Docentes de la Institución Emblemática San Ramón Cajamarca 2019”, la que se desarrollará durante el primer trimestre del presente año.

Cajamarca, 12 de marzo de 2019



Mg. **MANUEL ARMAS REAÑO**  
Director

informes.iesanramon@gmail.com  
www.sanramoncajamarca.edu.pe  
f iesanramoncajamarca @iesanramoncajamarca

**LOCAL CHONTAPACCHA:**  
Av. 13 de Julio N° 275 ☎ (076) 285622

**LOCAL RECOLETA:**  
Av. Los Héroes s/n ☎ (076) 365453

## **MANIFESTACIONES DE DIFERENTES CELEBRIDADES Y DEL AUTOR ACERCA DE LA FELICIDAD**

“El secreto de la felicidad no es hacer siempre lo que se quiere sino querer siempre lo que se hace”.  
León Tolstoi.

“Para ser amados, no debemos preguntar nunca a quien nos ama: ¿Eres feliz? Sino decirle siempre:  
¡Qué feliz que soy! Jacinto Benavente.

“Mi felicidad consiste en que sé apreciar lo que tengo y no deseo con exceso lo que no tengo”. León  
Tolstoi.

“La manera de conseguir la felicidad es haciendo felices a los demás”. Robert Stephenson.

“Si quieres hacer feliz a otra persona, no le añadas bienes, sino réstale deseos”. Lucio Anneo  
Séneca.

“Muchas personas se pierden las pequeñas alegrías mientras aguardan la gran felicidad”. Pearl S.  
Buck

“No es pobre el que tiene poco, sino el que mucho desea”. Séneca.

“Conócete, acéptate, supérate”. San Agustín.

“La felicidad es la armonía entre lo que se piensa, se dice y se actúa”. Mahatma Ghandi.

“la felicidad es al mismo tiempo, la mejor, la más noble y la más placentera de todas las cosas”.  
Aristóteles.

“Ningún hombre es feliz a menos que crea serlo” Publio Siro (S. I a.c)

“La felicidad ininterrumpida aburre: debe de tener alternativas”. Jean Baptiste Moliere.

“La clase de felicidad que necesito, es menos hacer lo que quiero, que no hacer lo que no quiero”  
Jean Jaques Rousseau.

Pasa con la felicidad como con los relojes; que los menos complicados son los que menos se  
estropean”. Nicolás Chanfort.

“Todo el mundo aspira a la vida dichosa, pero nadie sabe en qué consiste”. Séneca.

La felicidad es una estación en el camino entre lo demasiado y muy poco”. Jackson Pollock.

“La felicidad es descubrir caminos diferentes en la solución de problemas involucrando a seres  
humanos en situaciones adversas para hacer el bien a plenitud”. Esther Llatas Valdivia.

“La felicidad es la decisión agradable de emprender ideas y acciones hacia el estar bien personal y  
colectivo”. Esther Llatas Valdivia.

**Tabla 36. Base de Datos Piloto - Felicidad.**

N° Encuesta	SENTIDO POSITIVO DE LA VIDA												SATISFACCION CON LA VIDA						REALIZACION PERSONAL						ALEGRIA DE VIVIR											
	ITEM	P7	P11	P14	P17	P18	P19	P20	P22	P23	P26	PUNTAJE	NIVSPV	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P10	PUNTAJE	NIVSCV	P8	P9	P21	P24	P25	P27	PUNTAJE	NIVRP	P12	P13	P15	P16	PUNTAJE	NIVAV
1	1	2	1	2	2	1	1	1	3	1	15	1	4	1	2	2	3	3	3	3	18	2	3	2	3	3	3	3	17	2	4	4	4	3	15	2
2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	16	1	2	1	4	3	2	2	1	15	1	3	1	2	2	2	3	13	1	3	3	2	2	10	1	
3	1	2	2	2	2	1	1	3	5	2	21	2	5	1	3	3	5	3	4	24	2	5	2	5	3	4	5	24	3	5	3	5	5	18	3	
4	2	1	1	2	2	1	1	1	4	1	16	1	2	1	2	3	4	3	2	17	2	3	1	3	4	3	2	16	2	5	4	5	4	18	3	
5	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	13	1	4	1	1	4	4	4	4	22	2	4	2	4	4	3	3	20	2	4	4	4	4	16	3	
6	1	2	1	2	2	1	2	1	4	2	18	1	5	1	4	4	4	5	4	27	3	4	1	5	5	5	4	24	3	4	5	5	5	19	3	
7	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	11	1	3	1	4	4	5	5	3	25	2	4	2	5	4	4	4	23	3	5	5	5	5	20	3	
8	1	2	1	1	2	1	2	1	3	1	15	1	4	1	4	5	5	5	4	28	3	2	1	5	4	4	4	20	2	4	5	5	4	18	3	
9	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	13	1	2	1	2	4	5	2	2	18	2	3	2	5	4	5	1	20	2	3	4	5	5	17	3	
10	1	2	1	1	1	1	1	1	4	1	14	1	4	1	4	5	5	4	4	27	3	4	1	5	5	4	5	24	3	5	4	4	5	18	3	
11	2	2	1	1	1	1	1	1	5	2	17	1	2	1	2	4	5	4	4	22	2	4	2	4	4	4	2	20	2	4	4	5	4	17	3	
12	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	12	1	4	1	4	4	4	5	4	26	3	4	2	4	5	5	4	24	3	4	5	5	5	19	3	
13	2	2	1	2	3	2	2	1	2	1	18	1	1	1	4	4	4	5	4	23	2	3	1	4	4	4	3	19	2	5	4	4	4	17	3	
14	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	13	1	4	1	4	5	5	5	4	28	3	4	1	4	5	4	3	21	2	5	5	5	5	20	3	
15	1	2	1	1	2	2	1	1	4	2	17	1	1	1	3	4	4	4	5	22	2	2	2	4	4	2	2	16	2	4	3	4	4	15	2	
16	1	2	1	1	2	2	2	2	3	1	17	1	4	1	4	4	4	4	4	25	2	4	2	4	4	4	4	22	3	4	4	4	4	16	3	
17	1	1	1	1	2	1	1	1	4	2	15	1	2	1	3	5	4	5	5	25	2	4	1	5	5	5	3	23	3	5	4	4	5	18	3	
18	1	1	1	1	3	1	1	1	3	2	15	1	3	1	5	5	5	5	5	29	3	5	1	5	5	5	3	24	3	5	5	5	4	19	3	
19	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	19	1	4	1	3	4	4	4	4	24	2	3	2	3	3	3	3	17	2	3	3	2	3	11	2	
20	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	13	1	4	1	3	3	4	5	4	24	2	4	1	4	4	4	3	20	2	5	4	4	4	17	3	

Fuente: Encuesta aplicada al profesional docente de la IE Emblemática San Ramón de Cajamarca 2019.

**Tabla 37. Base de Datos Piloto de Motivación Laboral.**

N° Encuesta	INTRINSECA								EXTRINSECA								TRASCENDENTE							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	PUNTAJE	NIV INT	P7	P8	P9	P10	P11	P12	PUNTAJE	NIV EXTR	P13	P14	P15	P16	P17	P18	PUNTAJE	NIVEL TRASC
1	5	5	2	4	5	4	25	3	2	4	1	1	5	3	16	2	5	5	1	4	3	3	21	2
2	4	3	3	4	4	3	21	2	1	4	1	1	4	3	14	2	4	4	2	4	3	3	20	2
3	5	5	4	5	5	5	29	3	4	4	4	4	5	4	25	3	5	5	5	5	5	4	29	3
4	3	5	5	5	5	5	28	3	4	4	3	1	4	3	19	2	4	4	3	4	4	5	24	3
5	4	4	5	4	5	5	27	3	5	4	2	3	4	3	21	2	5	5	5	4	4	4	27	3
6	5	5	5	5	5	5	30	3	4	4	3	2	5	4	22	3	5	5	5	5	4	5	29	3
7	3	4	4	5	5	5	26	3	1	4	3	1	5	3	17	2	5	5	5	5	5	5	30	3
8	4	5	5	5	5	4	28	3	4	4	3	3	5	4	23	3	5	5	4	4	4	4	26	3
9	4	4	3	5	5	3	24	3	1	3	4	1	4	3	16	2	4	4	5	5	3	3	24	3
10	4	5	4	5	5	5	28	3	5	5	4	4	5	4	27	3	4	4	5	5	5	5	28	3
11	4	5	3	5	5	4	26	3	1	4	2	2	3	4	16	2	5	4	5	4	3	4	25	3
12	4	5	5	5	5	5	29	3	5	2	1	4	3	4	19	2	5	5	5	5	5	5	30	3
13	4	5	5	5	5	4	28	3	4	4	3	2	1	3	17	2	4	4	4	4	4	4	24	3
14	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	3	1	5	3	22	3	5	5	4	4	4	5	27	3
15	4	3	3	4	5	3	22	3	3	4	1	3	3	2	16	2	4	4	4	5	3	3	23	3
16	4	4	4	5	5	5	27	3	4	3	2	2	4	4	19	2	4	4	4	4	5	5	26	3
17	5	5	5	5	5	5	30	3	5	4	4	1	4	2	20	2	5	5	5	5	4	5	29	3
18	5	5	5	5	5	5	30	3	4	5	2	1	5	4	21	2	5	5	4	5	5	5	29	3
19	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	3	4	3	21	2	4	4	4	3	4	3	22	3
20	4	5	5	5	5	4	28	3	5	3	3	3	4	4	22	3	5	5	5	4	2	3	24	3

Fuente: Encuesta aplicada al profesional docente de la IE Emblemática San Ramón de Cajamarca 2019.



**Figura 9. Aplicación de Instrumento.**

